Supplemento ordinario alla "Gazzetta Ufficiale,, n. 259 del 5 novembre 1996 - Serie generale

Spedizione in abbonamento postale (50%) - Roma

PARTE PRIMA **Roma - Martedì, 5 novembre 1996** SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA 70 - 00100 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA G. VERDI 10 - 00100 ROMA - CENTRALINO 85081

N. 189

PROVVEDIMENTO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 giugno 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», di cui all'art. 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi, ed il periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1995, per gli aspetti retributivi, concordato il 17 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI ed USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/SNR, CISL/RICERCA, UIL/FURG e USI-AIT/RICERCA.

Testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione.

SOMMARIO

LEGGI, DECRETI E ORDINANZE PRESIDENZIALI

PROVVEDIMETO DEL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI 7 giugno 1996.

Autorizzazione del Governo alla sottoscrizione — ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo n. 29/1993 — del testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», di cui all'art. 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593, relativo al periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi, ed il periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1995, per gli aspetti retributivi, concordato il 17 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CONFSAL, CISAL, CISNAL, CIDA, CONFEDIR, RDB/CUB, UNIONQUADRI ed USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/SNR, CISL/RICERCA, UIL/FURG e USI-AIT/RICERCA.

IL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Visto il decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e revisione della disciplina in materia di pubblico impiego a norma dell'art. 2 della legge 23 ottobre 1992, n. 421»;

Visto il decreto del Presidente della Repubblica 25 gennaio 1994, n. 144, e successive modificazioni ed integrazioni, recante «Norme per l'organizzazione ed il funzionamento dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni»;

Viste le direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995 impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) per la definizione dei nuovi contratti collettivi nazionali di lavoro del pubblico impiego per il quadriennio 1994-1997, per gli aspetti normativi, e per il biennio 1994-1995, per gli aspetti retributivi, previa intesa con le amministrazioni regionali espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e delle provincie autonome di Trento e di Bolzano, per il personale dipendente dalle regioni e dagli enti regionali, e dopo avere acquisito il parere dell'Associazione nazionale dei comuni d'Italia (ANCI) e dell'Unione delle province d'Italia (UPI);

Vista la legge 23 dicembre 1994, n. 725 (legge finanziaria per il 1995), ed in particolare l'art. 2, comma 13, con il quale è stata determinata in lire 2.520 miliardi, in lire 4.200 miliardi ed in lire 4.200 miliardi, rispettivamente per gli anni 1995, 1996 e 1997, la spesa relativa ai rinnovi contrattuali del personale dei comparti degli «Enti pubblici non economici», delle «Regioni e delle autonomie locali», del «Servizio sanitario nazionale» e delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», ed è stato previsto che le «competenti amministrazioni pubbliche provvedono nell'ambito delle disponibilità dei rispettivi bilanci»;

Visti il decreto del Ministro per la funzione pubblica del 1° dicembre 1994 (supplemento ordinario n. 167 alla *Gazzetta Ufficiale* n. 298 del 22 dicembre 1994), del 13 gennaio 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 22 del 27 gennaio 1995) e del 22 settembre 1995 (*Gazzetta Ufficiale* n. 232 del 4 ottobre 1995), con i quali si è provveduto alla «Individuazione delle confederazioni sindacali e delle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, che partecipano alla trattativa per la stipulazione del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», di cui all'art. 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre 1993, n. 593».

Vista la lettera prot. n. 3272 del 20 maggio 1996 (pervenuta in data 23 maggio 1996), con la quale l'ARAN — in attuazione degli articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni — ha trasmesso, ai fini dell'«autorizzazione alla sottoscrizione», il testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione», relativo al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi ed al periodo 1° gennaio 1994-31 dicembre 1995, per gli aspetti retributivi, concordato il 17 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI e USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/SNR, CISL/RICERCA, UIL/FURG e USI-AIT/RICERCA;

Visto il «Testo concordato» in precedenza indicato, il quale è stato inviato unitamente ad una Relazione tecnico-finanziaria, corredata, ai sensi dei citati articoli 51, comma 1, e 52, comma 3, del decreto legislativo n. 29/1993, da appositi «Prospetti» contenenti l'«individuazione del personale interessato, dei costi unitari e degli oneri riflessi del trattamento economico previsto, nonchè la quantificazione complessiva della spesa diretta ed indiretta, ivi compresa quella rimessa alla contrattazione decentrata» e «l'indicazione della copertura complessiva per l'intero periodo di validità contrattuale»;

Visto in particolare, l'art. 2, comma 1, del predetto testo concordato, il quale prevede che «il presente contratto decorre dal 1° gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica»;

Visto l'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 — come modificato dal decreto legislativo 10 novembre 1993, n. 470, e dal decreto legislativo 23 dicembre 1993, n. 546 —, il quale prevede che, ai fini della autorizzazione alla sottoscrizione, «il Governo, nei quindici giorni successivi, si pronuncia in senso positivo o negativo, tenendo conto fra l'altro degli effetti applicativi dei contratti collettivi anche decentrati relativi al precedente periodo contrattuale e della conformità alle direttive impartite dal Presidente del Consiglio dei Ministri»;

Considerato che nella citata direttiva del 5 settembre 1994 è stato precisato che «per il 1994 non possono essere riconosciuti ulteriori benefici economici, oltre l'indennità di vacanza contrattuale attribuita, per nove mensilità, a decorrere dal 1° aprile 1994, con il Provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 28 aprile 1994 (pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 143 del 21 giugno 1994) e prorogato fino al 31 dicembre 1994 con il decreto-legge 27 luglio 1994, n. 469» e che nella citata direttiva del 1° febbraio 1995 è stata definita, nell'ambito degli indicati stanziamenti di cui alla legge n. 725/1994 «la distribuzione delle risorse tra i singoli contratti collettivi riguardanti i diversi comparti di contrattazione collettiva del pubblico impiego e le autonome separate aree di contrattazione per il personale con qualifica dirigenziale e per la dirigenza medica e veterinaria», indicando, in particolare, in lire 20,02 miliardi ed in lire 33,28 miliardi gli specifici importi destinati, rispettivamente per gli anni 1995 e 1996, al rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro del personale del comparto delle «Istituzioni e degli enti di ricerca e sperimentazione»;

Considerato che il predetto testo concordato, con le motivazioni indicate nel seguito, non risulta, in generale, in contrasto con le citate direttive del 5 settembre 1994 e del 1° febbraio 1995, impartite, a seguito di intesa intervenuta con il Ministero del tesoro, dal Presidente del Consiglio dei Ministri all'ARAN, previa intesa espressa dalla Conferenza dei Presidenti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano e dopo avere acquisito il parere dell'ANCI e dell'UPI;

Considerato che la spesa complessiva diretta ed indiretta del rinnovo contrattuale in questione è contenuta entro i limiti delle disponibilità finanziarie determinate dalla legge n. 725/1994 e dalla direttiva del 1° febbraio 1995, razionalizzando in tal modo il costo del lavoro nel settore pubblico, nel rispetto delle indicazioni contenute nei documenti di politica economica definiti dal Governo ed approvati dal Parlamento;

Considerato che il predetto testo concordato è coerente con i principi e gli obiettivi di razionalizzazione dell'organizzazione delle Amministrazioni pubbliche e di revisione della disciplina del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti contenuti nel decreto legislativo n. 29/1993;

Tenuto conto che il testo concordato in questione realizza, come indicato nelle citate direttive, un nuovo sistema nell'erogazione del trattamento economico accessorio, finalizzato, attraverso la destinazione di buona parte delle complessive disponibilità finanziarie, a valorizzare e premiare la professionalità ed il maggiore impegno del personale allo scopo di migliorare la qualità del lavoro e dei servizi, collegando tali trattamenti ad obiettivi di produttività da erogare sulla base di criteri selettivi ben individuati e dopo aver verificato la realizzazione dei risultati;

Tenuto conto che, come indicato nelle predette direttive, il citato testo concordato, nel rendere più flessibile l'organizzazione del lavoro nell'ambito dell'autonomia organizzativa delle Amministrazioni pubbliche, contribuisce, con una maggiore responsabilizzazione del personale, ad accrescere l'efficacia e l'efficienza delle Amministrazioni pubbliche, realizzando l'obiettivo di migliorare le relazioni con l'utenza con la contestuale diminuzione dei costi complessivi dei servizi pubblici;

Tenuto conto, infine, che l'art. 55 del testo concordato reca una disciplina dei distacchi sindacali retribuiti a tempo parziale in violazione della Direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 5 settembre 1994, della normativa vigente recata in materia di distacchi aspettative e permessi sindacali nelle amministrazioni pubbliche dal decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 27 ottobre 1994, n. 770, di recepimento dello specifico accordo sindacale sottoscritto in data 8 aprile 1994 e delle vigenti disposizioni legislative in materia;

Vista la deliberazione del Consiglio dei Ministri, adottata nella riunione del 6 giugno 1996 concernente l'«autorizzazione alla sottoscrizione» del Testo concordato in precedenza indicato, con la condizione che nel Testo da sottoscrivere si provveda ad eliminare l'art. 55, in contrasto con le vigenti disposizioni legislative in materia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 31 maggio 1996, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 129 del 4 giugno 1996, con il quale il Ministro per la funzione pubblica, prof. Franco Bassanini, è stato delegato a provvedere alla «attuazione ... del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni, ed integrazioni ... » e ad «esercitare ... ogni altra funzione attribuita dalle vigenti disposizioni al Presidente del Consiglio dei Ministri, relative a tutte le materie che riguardano ... 1) Funzione pubblica»;

A NOME DEL GOVERNO

Autorizza

Ai sensi dell'art. 51, comma 1, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni ed integrazioni, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) alla sottoscrizione dell'allegato testo del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto del personale delle «Istituzioni e degli Enti di ricerca e sperimentazione» di cui all'art. 8 del decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 30 dicembre

1993, n. 593, relativo al periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1997, per gli aspetti normativi, ed al periodo 1° gennaio 1994/31 dicembre 1995, per gli aspetti retributivi, concordato il 17 maggio 1996 tra l'ARAN e le confederazioni sindacali CGIL, CISL, UIL, CIDA, CONFEDIR, CONFSAL, CISAL, CISNAL, RDB/CUB, UNIONQUADRI E USPPI e le organizzazioni sindacali di categoria CGIL/SNR, CISL/RICERCA, UIL/FURG e USI-AIT/RICERCA, con la condizione che nel Testo da sottoscrivere si provveda ad eliminare l'art. 55, in contrasto con le vigenti disposizioni legislative in materia.

Ai sensi dell'art. 51, comma 2, del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29, e successive modificazioni e integrazioni, la presente autorizzazione sarà trasmessa alla Corte dei conti.

Roma, 7 giugno 1996

p. Il Presidente del Consiglio dei Ministri
Il Ministro per la funzione pubblica:
BASSANINI

Registrato alla Corte dei conti il 6 settembre 1996
Atti di Governo, registro n. 103, foglio n. 5
(ai sensi della delibera n. 123/96 del 29 agosto 1996 della sezione del Controllo con esclusione delle parti che si riferiscono all'art. 15, commi 1, nonché al comma 4, primo alinea, del medesimo articolo).

AGENZIA PER LA RAPPRESENTANZA NEGOZIALE DELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI

A seguito della registrazione da parte della Corte dei conti del provvedimento del Presidente del Consiglio dei Ministri del 7 giugno 1996 con il quale l'ARAN è stata autorizzata, ai sensi dell'art. 51 del decreto legislativo n. 29/1993, a sottoscrivere il testo del CCNL relativo al comparto personale degli Enti di ricerca e sperimentazione concordato il 17 maggio alle ore 1, il giorno 7 ottobre 1996, alle ore 12 ha avuto luogo, presso la sede dell'Agenzia, l'incontro tra i componenti del comitato direttivo dell'ARAN, ed i rappresentanti delle seguenti confederazioni ed organizzazioni sindacali di categoria:

CGIL - CISL - UIL - CONFSAL - CISAL - CISNAL - CIDA - CONFEDIR - RDB/CUB - UNIONQUADRI - USPPI - SNUR/CGIL - CISL/RICERCA - UIL/FURG - USI-AIT/RICERCA

per la stipula formale e conclusiva del CCNL.

Al termine della riunione le parti hanno sottoscritto il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al personale degli enti di ricerca e sperimentazione.

Del predetto CCNL fa parte integrante l'accordo sui servizi pubblici essenziali, valutato idoneo dalla commissione di garanzia per l'attuazione della legge sullo sciopero nei servizi pubblici essenziali, con delibera n. 6.1 dell'11 luglio 1996.

Si allega, altresì, il «Codice di comportamento dei dipendenti delle pubbliche amministrazioni» definito, ai sensi dell'art. 58-*bis* del decreto legislativo n. 29/1993, dal Ministro per la funzione pubblica con decreto del 31 marzo 1994, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 149 del 28 giugno 1994.

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DEL COMPARTO ISTITUZIONI ED ENTI DI RICERCA E SPERIMENTAZIONE

PARTE PRIMA

TITOLO I

Disposizioni generali

CAPO I

Art. 1

(Obiettivo e campo di applicazione)

1. Il presente contratto collettivo nazionale di lavoro si applica a tutto il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato - esclusi i dirigenti amministrativi ed i ricercatori e tecnologi - dipendente dalle Istituzioni e Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui all'art. 8 del D.P.C.M. 30 dicembre 1993, n. 593, ivi compreso il personale che presta la propria attività nelle predette istituzioni ed Enti con le modalità previste dall'art.13 comma 3, del D.P.C.M. 593/93, nonchè, in relazione a quanto previsto dall'art. 25, comma 4, del D. Lgs. 29/93, il personale delle stesse amministrazioni destinatarie degli artt. 60 e 61 del DPR n. 748 del 1972, e successive modificazioni, e dell'art. 15 della legge n. 88 del 1989.

2. Il riferimento al decreto legislativo 3 febbraio 1993 n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni è riportato nel testo del presente contratto come D.Lgs. n.29 del 1993.

3. Al personale del comparto soggetto a processi di mobilità in conseguenza della soppressione, fusione, scorporo, trasformazione e riordino, ivi compresi i processi di privatizzazione, si applica il presente contratto sino alla data dell'inquadramento definitivo nella nuova amministrazione o ente pubblico o privato, data dalla quale decorre il contratto vigente nel comparto di destinazione.

4. Il presente contratto si applica, altresì, al personale dipendente dagli Enti di ricerca e sperimentazione istituiti, anche a seguito di soppressioni, fusioni, scorpori, trasformazioni e riordini, dopo l'adozione del DPCM 593/93.

5. Il riferimento alle Istituzioni ed Enti di Ricerca e Sperimentazione di cui al comma 1 é riportato nel testo del presente contratto come: Enti.

Art. 2

Durata, decorrenza, tempi e procedure di applicazione del contratto.

1. Il presente CCNL decorre dal 1 gennaio 1994 ed avrà scadenza il 31 dicembre 1997 per la parte normativa ed il 31 dicembre 1995 per la parte economica. In caso di mancata disdetta, da comunicarsi con lettera raccomandata almeno tre mesi prima di ciascuna scadenza, si intenderà tacitamente rinnovato di anno in anno. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali continuano ad applicarsi fino a quando non siano sostituite dal successivo contratto collettivo.

2. Gli effetti giuridici decorrono, salvo diversa prescrizione, dalla data di stipulazione del presente contratto. La stipula si intende avvenuta al momento della sottoscrizione del contratto da parte dei soggetti negoziali, a seguito del perfezionamento delle procedure di cui all'art. 51, commi 1 e 2 del d.lgs. n. 29 del 1993. Essa viene portata a conoscenza degli Enti da parte dell' A.RA.N.

3. Gli Enti sono tenuti ad attuare gli istituti a contenuto economico e normativo con carattere vincolato ed automatico, entro 30 giorni dalla data in cui ne hanno avuto conoscenza ai sensi del comma 2.

4. Per evitare periodi di vacanza contrattuale, le piattaforme per il rinnovo del contratto nazionale sono presentate almeno tre mesi prima delle scadenze previste. Durante tale periodo e per il mese successivo alle scadenze, le parti negoziali non assumono iniziative unilaterali, nè procedono ad azioni conflittuali.

5. Dopo un periodo di vacanza contrattuale pari a tre mesi dalla data di scadenza della parte economica del presente contratto, ai dipendenti del comparto sarà corrisposta la relativa indennità nella misura e secondo le scadenze previste dall'accordo sulla politica dei redditi del 23 luglio 1993. Per l'erogazione di detta indennità si applica la procedura dell'art. 52, commi 1 e 2, del D.Lgs. n. 29 del 1993.

6. In sede di rinnovo biennale per la parte economica ulteriore punto di riferimento del negoziato sarà costituito dalla comparazione tra l'inflazione programmata e quella effettiva nel precedente biennio, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma precedente.

7. In deroga al comma 1 il presente contratto scade per la parte economica, il 31.12.1995, senza necessità di disdetta. Le piattaforme per il rinnovo andranno presentate entro trenta giorni dalla stipulazione del presente contratto.

TITOLO II

RAPPORTO DI LAVORO

CAPO I

Costituzione del rapporto di lavoro

Art. 3

Il contratto individuale di lavoro

1. Il rapporto di lavoro a tempo indeterminato o determinato è costituito e regolato dai contratti individuali secondo il presente contratto, le disposizioni di legge e le normative comunitarie.

2. Nel contratto di lavoro individuale, per il quale è richiesta la forma scritta, sono comunque indicati:
a) tipologia del rapporto di lavoro;
b) data di inizio del rapporto di lavoro;
c) livello e profilo di assunzione, corrispondenti mansioni e livello retributivo iniziale;
d) durata del periodo di prova;
e) sede di prima destinazione;
f) termine finale nel contratto di lavoro a tempo determinato.

3. Il contratto individuale specifica che il rapporto di lavoro è disciplinato dai contratti collettivi nel tempo vigenti anche per le cause di risoluzione e per i termini di preavviso. E', in ogni modo, condizione risolutiva del contratto, senza obbligo di preavviso, l'annullamento della procedura di reclutamento che ne costituisce il presupposto.

4. In caso di assunzione a tempo parziale, ai sensi all'art. 14, il contratto individuale di cui al comma 1 indica anche l'articolazione dell'orario di lavoro assegnata, nell'ambito delle tipologie di cui allo stesso art. 14.

5. L'Ente , prima di procedere alla stipulazione del contratto di lavoro individuale ai fini dell'assunzione, invita l'interessato a presentare entro 30

giorni, la documentazione prescritta dalle disposizioni vigenti ed indicata nel bando di concorso.
Entro il medesimo termine l'interessato è tenuto a dichiarare, sotto la propria responsabilità, salvo quanto previsto dall'art. **14**, comma 8 di non avere altri rapporti di impiego pubblico o privato e di non trovarsi in nessuna delle situazioni di incompatibilità richiamate dall'art. 58 del d.lgs.29 del 1993, ovvero a presentare la dichiarazione di opzione per la nuova Amministrazione.

6. Scaduto inutilmente il termine di cui al comma 5, e fatta salva la possibilità di una sua proroga a richiesta dell'interessato nel caso di comprovato impedimento, l'Ente comunica di non poter dar luogo alla stipulazione del contratto.

7. Nelle ipotesi nelle quali è prevista la riammissione in servizio ai sensi dell'art. 13 del DPR 411/76, il rapporto di lavoro si instaura nuovamente a seguito della stipulazione di un nuovo contratto individuale di lavoro, con salvaguardia del livello e profilo acquisiti, nonchè della corrispondente retribuzione.

Art. 4

Periodo di prova

1. Il dipendente assunto a tempo indeterminato è soggetto ad un periodo di prova della durata di tre mesi per il livello X, IX, VIII , e di sei mesi per il livello VII, VI, V ,IV.

2. Ai fini del compimento del periodo di prova si tiene conto del solo servizio effettivamente prestato.

3. Il periodo di prova è sospeso in caso di assenza per malattia. In tal caso il dipendente ha diritto alla conservazione del posto per un periodo massimo di sei mesi, decorso il quale il rapporto è risolto. In tale periodo al dipendente compete lo stesso trattamento economico previsto per il personale non in prova. In caso di infortunio sul lavoro o malattia per causa di servizio si applica l'art. **13**.

4. Il periodo di prova resta altresì sospeso negli altri casi espressamente previsti dalla legge o dai regolamenti vigenti, ai sensi dell'art. 72 del D.Lgs. n. 29 del 1993.

5. Le assenze riconosciute come causa di sospensione ai sensi del comma 4 sono soggette allo stesso trattamento economico previsto per le corrispondenti assenze del personale non in prova.

6. Decorsa la metà del periodo di prova di cui al comma 1, nel restante periodo ciascuna delle parti può recedere dal rapporto in qualsiasi momento senza obbligo di preavviso né di indennità sostitutiva del preavviso, fatti salvi i casi di sospensione previsti dai commi 3 e 4. Il recesso opera dal momento della comunicazione alla controparte. Il recesso dell'amministrazione deve essere motivato.

7. Il periodo di prova non può essere rinnovato o prorogato alla scadenza.

8. Decorso il periodo di prova senza che il rapporto di lavoro sia stato risolto da una delle parti, il dipendente si intende confermato in servizio e gli viene riconosciuta l'anzianità dal giorno dell'assunzione a tutti gli effetti.

9. In caso di recesso la retribuzione viene corrisposta fino all'ultimo giorno di effettivo servizio, compresi i ratei della tredicesima mensilità; spetta altresì al dipendente la retribuzione corrispondente alle giornate di ferie maturate e non godute.

10. Il dipendente proveniente dallo stesso Ente durante il periodo di prova, che in tal caso è dimezzato, ha diritto alla conservazione del posto ed in caso di mancato superamento della prova, a domanda, è restituito al livello e profilo di provenienza.

11. Al dipendente già in servizio a tempo indeterminato presso gli Enti del comparto, vincitore di concorso presso altra amministrazione italiana o degli altri Stati membri dell'Unione Europea che consentono l'accesso di cittadini italiani, o presso le Istituzioni dell'Unione Europea, è concesso un periodo di aspettativa, senza retribuzione e decorrenza dell'anzianità, per la durata del periodo di prova.

12. Durante il periodo di prova, l'Ente adotta iniziative per la formazione del personale neo assunto. Il dipendente può essere applicato a più servizi, ferma restando la sua utilizzazione in mansioni proprie del livello e profilo professionale di appartenenza.

CAPO II

Struttura e funzionalità del rapporto

Art. 5

Orario di lavoro

1. L'orario ordinario di lavoro è di 36 ore settimanali e può essere articolato su cinque giorni ovvero su sei giorni per i servizi da erogarsi con carattere di continuità e che richiedono orari continuativi o prestazioni per tutti i giorni della settimana.

2. L'orario di lavoro è funzionale all'orario di servizio e di apertura al pubblico, la cui articolazione è determinata, previo esame con le organizzazioni sindacali, dai dirigenti responsabili in conformità agli artt.16 comma 1 punto d) e 17 comma 2, del d.lgs.29 del 1993.

3. La distribuzione dell'orario di lavoro è improntata ai seguenti criteri di flessibilità :

a) utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione della prestazione lavorativa; i diversi sistemi di articolazione dell'orario di lavoro possono anche coesistere;

b) ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alla 36 ore settimanali nel rispetto del monte ore complessivo, con particolare riguardo alle tipologie di orario da adottare per lo svolgimento delle attività fuori sede, e in caso di temporanea chiusura di strutture;

c) orario flessibile giornaliero, che consiste nel consentire di anticipare o posticipare l'orario di inizio o di uscita o di avvalersi di entrambe le facoltà, limitando al nucleo centrale dell'orario la contemporanea presenza in servizio di tutto il personale addetto alla medesima struttura.

d) particolari forme di flessibilità purché compatibili con l'organizzazione degli uffici e del lavoro, a favore dei dipendenti in situazioni di svantaggio personale, sociale e familiare e dei dipendenti impegnati in attività di volontariato ai sensi della legge 11 agosto 1991, n. 266.

4. L'osservanza dell'orario di lavoro da parte dei dipendenti è accertata mediante controlli di tipo automatico. In casi particolari modalità sostitutive sono definite dai singoli Enti, in relazione alle esigenze delle strutture interessate.

Art. 6

Mense e servizi sostitutivi

1. Per il personale che osserva un orario di lavoro articolato su cinque giorni settimanali si applica il primo comma dell'art. 11 del DPR 509/79. Ove non sia funzionante un adeguato servizio mensa, sono attivate convenzioni per la utilizzazione dei buoni pasto.

2. Il buono pasto, nei limiti di un valore pari a lire novemila a carico dell'Ente, viene attribuito per la singola giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua un orario di lavoro ordinario superiore alle sei ore, con la relativa pausa.

3. Il buono pasto viene attribuito, anche per la giornata lavorativa nella quale il dipendente effettua, immediatamente dopo l'orario ordinario, almeno tre ore di lavoro straordinario, nel rispetto della pausa prevista, all'interno della quale va consumato il pasto.

4. Nelle unità lavorative aventi servizio mensa parzialmente o totalmente a carico dei dipendenti, il buono pasto coprirà la quota a loro carico fino **ad un massimo pari** all'ammontare di cui al predetto comma 2.

5. I competenti organi di ciascun Ente controlleranno con apposite procedure il rigoroso rispetto delle condizioni previste dal presente articolo.

6. La consegna dei buoni pasto è effettuata dai competenti uffici di ciascun Ente, secondo le modalità stabilite dall'Ente stesso, ai singoli dipendenti che si trovano nelle condizioni di cui al presente articolo.

7. I dipendenti in posizione di comando o distacco che si trovano nelle condizioni di cui al precedente comma 1, anche se appartenenti ad amministrazioni pubbliche esterne al comparto, ricevono i buoni pasto dall' Ente ove prestano servizio. I dipendenti degli Enti che prestano servizio presso amministrazioni pubbliche esterne al comparto non possono fruire dei buoni pasto disciplinati dal presente contratto.

8. L'attribuzione del buono pasto non può in alcun modo ed a nessun titolo essere sostituita dalla corresponsione dell'equivalente in denaro.

9. La mancata fruizione dei servizi di cui al presente articolo - ove esistenti - non comporta in ogni caso la corresponsione di compensi sostitutivi.

10. L'intervallo giornaliero per la fruizione del pasto non è computabile in alcun caso nell'orario di lavoro e non può essere inferiore a trenta minuti.

11. In alternativa alle disposizioni di cui ai commi precedenti sono fatti salvi i trattamenti di miglior favore in essere presso i singoli Enti .

Art. 7

Ferie, festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse

1. Il dipendente ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito. Durante tale periodo al dipendente spetta la normale retribuzione, escluse le indennità previste per prestazioni di lavoro straordinario e quelle collegate ad effettive prestazioni di servizio.

2. La durata delle ferie è di 32 giorni lavorativi comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

3. I dipendenti assunti negli Enti dopo la stipulazione del presente contratto hanno diritto a 30 giorni lavorativi di ferie comprensivi delle due giornate previste dal comma 2.

4. Dopo 3 anni di servizio, ai dipendenti di cui al comma 3 spettano i giorni di ferie previsti nel comma 2.

5. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, il sabato è considerato non lavorativo ed i giorni di ferie spettanti ai sensi dei commi 2 e 3 sono ridotti, rispettivamente, a 28 e 26, comprensivi delle due giornate previste dall'articolo 1, comma 1, lettera a), della L. 23 dicembre 1977, n. 937.

6. A tutti i dipendenti sono altresì attribuite 4 giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla menzionata legge n. 937/77. E' altresì considerata giorno festivo la ricorrenza del Santo Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.

7. Nell'anno di assunzione o di cessazione dal servizio la durata delle ferie è determinata in proporzione dei dodicesimi di servizio prestato. La frazione di mese superiore a quindici giorni è considerata a tutti gli effetti come mese intero.

8. Il dipendente che ha usufruito dei permessi retribuiti di cui all'art. 9 conserva il diritto alle ferie.

9. Le ferie sono un diritto irrinunciabile e la mancata fruizione non dà luogo alla corresponsione di compensi sostitutivi, salvo quanto previsto nel comma 16. Esse vanno fruite nel corso di ciascun anno solare, su richiesta del dipendente, previa autorizzazione, tenuto conto delle esigenze di servizio.

10. Compatibilmente con le esigenze di servizio, il dipendente può frazionare le ferie in più periodi nel corso dell'anno. La fruizione delle ferie dovrà avvenire nel rispetto dei turni di ferie prestabiliti, in relazione alle richieste del dipendente, assicurando comunque al dipendente che ne abbia fatto richiesta il godimento di almeno 2 settimane continuative di ferie nel periodo 1 giugno - 30 settembre.

11. Le ferie in corso di fruizione possono essere interrotte o sospese per motivi di servizio. In tal caso il dipendente ha diritto al rimborso delle spese documentate per il viaggio di rientro in sede e per quello di ritorno nella località dalla quale è stato richiamato, nonché all'indennità di missione per la durata del medesimo viaggio. Il dipendente ha inoltre diritto al rimborso delle spese anticipate o sostenute per il periodo di ferie non goduto.

12. In caso di comprovata impossibilità di godere delle ferie nel corso dell'anno, le ferie dovranno essere fruite entro il primo semestre dell'anno successivo.

13. Le ferie sono sospese da malattie debitamente documentate che si protraggano per più di 3 giorni o diano luogo a ricovero ospedaliero. L'Ente deve essere posto in grado, attraverso una tempestiva comunicazione, di compiere gli accertamenti dovuti.

14. Le assenze per malattia non riducono il periodo di ferie spettanti, anche se si protraggano per l'intero anno solare. In tal caso la fruizione delle ferie è previamente autorizzata dal dirigente responsabile, in relazione alle esigenze di servizio, anche in deroga ai termini di cui al comma 12.

15. Fermo restando il disposto del comma 9, all'atto della cessazione dal rapporto di lavoro, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per esigenze di servizio, si procede al pagamento sostitutivo delle stesse sulla base del trattamento economico di cui al comma 1.

16. Al personale che presenti i requisiti previsti dall'articolo 5 comma 1, delle legge 724/94, spettano ulteriori quindici giorni di ferie, non frazionabili, per recupero biologico, nel rispetto delle disposizioni del d.lgs. 230/95.

Art. 8

Riposo settimanale

1. Il riposo settimanale coincide di norma con la giornata domenicale. Il numero dei riposi settimanali spettante a ciascun dipendente è fissato in numero pari a quello delle domeniche presenti nell'anno, indipendentemente dalla forma di articolazione dell'orario di lavoro.

2. Ove non possa essere fruito nella giornata domenicale, il riposo settimanale deve essere fruito entro la settimana successiva, nel giorno concordato con il responsabile della struttura.

3. Il riposo settimanale non è rinunciabile e non può essere monetizzato.

4. Restano ferme le particolari disposizioni contenute nelle intese con le confessioni religiose diverse dalla cattolica.

Art. 9

Permessi retribuiti

1. A domanda del dipendente e sulla base di apposita documentazione, sono concessi permessi retribuiti per i seguenti casi:

- partecipazione a concorsi od esami, limitatamente ai giorni di svolgimento delle prove: giorni otto all'anno
- lutti per coniuge, parenti entro il secondo grado ed affini entro il primo grado: giorni tre consecutivi per evento;

2. A domanda del dipendente possono inoltre essere concessi, nell'anno, 3 giorni di permesso complessivi per nascita dei figli o per gravi motivi personali o familiari debitamente documentati.

3. Il dipendente ha altresì diritto ad un permesso di 15 giorni consecutivi in occasione del matrimonio.

4. I permessi dei commi 1, 2 e 3 possono essere fruiti cumulativamente nell'anno solare, non riducono le ferie e sono valutati agli effetti dell'anzianità di servizio.

5. Durante i predetti periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione esclusi i compensi per il lavoro straordinario e le indennità legate all'effettiva prestazione.

6. I permessi di cui all'art. 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104 non sono computati ai fini del raggiungimento del limite fissato dai precedenti commi e non riducono le ferie.

7. Alle lavoratrici madri in astensione obbligatoria dal lavoro ai sensi dell'art. 4 della legge 30 dicembre 1971, n.1204, spetta l'intera retribuzione fissa mensile nonchè il trattamento economico accessorio come determinato nell'art. 12, comma 7, lettera a).

8. Nell'ambito del periodo complessivo di astensione facoltativa dal lavoro previsto per le lavoratrici madri o in alternativa per i lavoratori padri dall'art. 7, comma 1 della legge n. 1204/1971 integrata dalla legge n. 903/1977, i primi trenta giorni, fruibili anche frazionatamente, sono considerati permessi per i quali spetta il trattamento di cui ai commi 4 e 5. Le eventuali festività cadenti all'interno del periodo di assenza sono computate ai fini del raggiungimento del limite massimo previsto.
Fino al terzo anno di vita del bambino, nei casi previsti dall'art. 7, comma 2 della legge 1204/1971 alle lavoratrici madri ed ai lavoratori padri sono concessi, con le stesse modalità, giorni trenta annuali di permesso retribuito.

9. Il dipendente ha, altresì, diritto, ove ne ricorrano le condizioni, ad altri permessi retribuiti previsti da specifiche disposizioni normative.

10. Nell'ambito delle disposizioni previste dalla legge 11 agosto 1991, n.266 nonché dal regolamento approvato con D.P.R. 21 settembre 1994, n. 613 per le attività di protezione civile, gli Enti favoriscono la partecipazione del personale alle attività delle Associazioni di volontariato mediante idonea articolazione degli orari di lavoro.

Art. 10

Permessi brevi

1. Il dipendente che ne faccia richiesta può fruire, previa autorizzazione, del permesso di assentarsi per brevi periodi durante l'orario di lavoro. I permessi concessi a tale titolo non possono essere in nessun caso di durata superiore alla metà dell'orario di lavoro giornaliero, e non possono comunque superare le 36 ore nel corso dell'anno.

2. La richiesta del permesso deve essere formulata in tempo utile per consentire al responsabile della struttura l'adozione delle misure organizzative necessarie.

3. Il dipendente è tenuto a recuperare le ore non lavorate non oltre il mese successivo, secondo le disposizioni del dirigente o del funzionario responsabile. Nel caso in cui il recupero non venga effettuato, la retribuzione viene proporzionalmente decurtata.

Art. 11
Aspettativa per motivi di famiglia e di studio

1. L'aspettativa per motivi di famiglia continua ad essere disciplinata dagli artt. 69 e 70 del T.U. approvato con DPR 10 gennaio 1957, n. 3 e dalle leggi speciali che a tali norme si richiamano.

2. Il dipendente puo' essere collocato in aspettativa, ai sensi del comma 1, anche per motivi di studio.

3. I periodi di aspettativa di cui ai commi 1 e 2 non si cumulano con le assenze per malattia o infortunio previste dagli artt. 12 e 13.

Art. 12

Assenze per malattia

1. Il dipendente non in prova, assente per malattia, ha diritto alla conservazione del posto per un periodo di diciotto mesi. Ai fini della maturazione del predetto periodo, si sommano alle assenze dovute all'ultimo episodio morboso le assenze per malattia verificatesi nel triennio precedente.

2. Superato il periodo previsto dal comma 1, al lavoratore che ne faccia richiesta può essere concesso, per casi particolarmente gravi, di assentarsi per un ulteriore periodo di 18 mesi, senza diritto ad alcun trattamento retributivo.

3., Su richiesta del dipendente, prima di concedere l'ulteriore periodo di assenza di cui al comma 2, l'Ente procede all'accertamento delle condizioni di salute del dipendente stesso, secondo le modalità previste dalle vigenti disposizioni, al fine di verificare la sussistenza dell'inidoneità a svolgere proficuo lavoro. Per detti periodi di assenza non compete alcun trattamento retributivo.

4. Superati i periodi di conservazione del posto previsti dai commi 1 e 2, oppure nel caso in cui , a seguito dell'accertamento disposto ai sensi del comma 3, il dipendente sia dichiarato permanentemente inidoneo a svolgere qualsiasi proficuo lavoro, l'Ente ha facoltà di procedere alla risoluzione del rapporto corrispondendo al dipendente l'indennità sostitutiva del preavviso.

5. I periodi di assenza per malattia, salvo quelli previsti dal comma 2 del presente articolo, non interrompono la maturazione dell'anzianità di servizio a tutti gli effetti.

6. Sono fatte salve le vigenti disposizioni di legge a tutela degli affetti da TBC.

7. Il trattamento economico spettante al dipendente assente per malattia è il seguente:

a) intera retribuzione fissa mensile, comprese le indennità pensionabili, con esclusione di ogni altro compenso accessorio, comunque denominato, per i primi 9 mesi di assenza. Nell'ambito di tale periodo, per le malattie superiori a quindici giorni lavorativi, per i periodi di ricovero ospedaliero e per quello successivo di convalescenza post-ricovero, al dipendente compete anche il trattamento economico accessorio come determinato a norma dell'art. 38, comma 1, lettera b), n. 6 e fatta eccezione per i compensi per lavoro straordinario;

b) 90 % della retribuzione di cui alla lettera a) per i successivi 3 mesi di assenza;

c) 50 % della retribuzione di cui alla lettera a) per gli ulteriori 6 mesi del periodo di conservazione del posto previsto nel comma 1.

8. L'assenza per malattia ovvero la sua eventuale prosecuzione deve essere comunicata all'ufficio di appartenenza tempestivamente e comunque all'inizio del turno di lavoro del giorno in cui si verifica, salvo comprovato impedimento. Il dipendente è tenuto a recapitare il certificato medico attestante lo stato di infermità comportante l'incapacità lavorativa, salvo comprovato impedimento, entro i due giorni successivi all'inizio della malattia o alla eventuale prosecuzione della stessa. Qualora tale termine scada in giorno festivo esso è prorogato al primo giorno lavorativo successivo.

9. L'Ente dispone il controllo della malattia secondo le modalità stabilite dalle disposizioni vigenti.

10. Il dipendente che durante l'assenza per malattia dimori in luogo diverso da quello abituale comunicato all'Ente, deve darne tempestiva comunicazione, indicando il relativo indirizzo.

11. Il dipendente assente per malattia, ancorchè formalmente autorizzato ad uscire dall'abitazione dal medico curante, è tenuto a rendersi reperibile all'indirizzo comunicato all'Ente, fin dal primo giorno e per tutto il periodo della malattia, ivi compresi i giorni domenicali e festivi, per consentire il controllo medico dell'incapacità lavorativa, dalle ore 10 alle ore 12 e dalle ore 17 alle ore 19. Sono fatte salve le eventuali documentate necessità di assentarsi dal domicilio per visite mediche, prestazioni e terapie sanitarie e accertamenti specialistici regolarmente prescritti, o per altri giustificati motivi, di cui il dipendente è tenuto a dare preventiva informazione all'Ente, eccezion fatta per i casi di obiettivo e giustificato impedimento.

12. Nel caso in cui l'infermità derivante da infortunio non sul lavoro sia ascrivibile a responsabilità di terzi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione all'Ente, al fine di consentirgli un eventuale azione di risarcimento nei confronti del terzo responsabile per il rimborso delle retribuzioni dallo stesso Ente corrisposte, durante il periodo di assenza ai sensi del comma 7, lettere a), b) e c), compresi gli oneri riflessi inerenti.

13. Le disposizioni contenute nel presente articolo si applicano alle assenze per malattia iniziate successivamente alla data di stipulazione del presente contratto, dalla quale si computa il termine di tre anni previsto dal comma 1. Alle assenze per malattia in corso alla predetta data si applica la normativa vigente al momento dell'insorgenza della malattia per quanto attiene alle modalità di retribuzione, fatto salvo il diritto alla conservazione del posto ove più favorevole.

Art. 13

Infortuni sul lavoro e malattie dovute a causa di servizio

1. In caso di assenza dovuta ad infortunio sul lavoro, il dipendente ha diritto alla conservazione del posto fino a completa guarigione clinica. In tali periodi al dipendente spetta l'intera retribuzione di cui all'art. 12, comma 7, lettera a).

2. Nel caso in cui l'assenza sia dovuta a malattia riconosciuta dipendente da causa di servizio, al lavoratore spetta l'intera retribuzione di cui all' art. 12, comma 7, lettera a), per tutti i periodi di conservazione del posto, ai sensi del comma 1.

3. Restano ferme le vigenti disposizioni per quanto concerne il procedimento previsto per il riconoscimento della dipendenza da causa di servizio delle infermità, per la corresponsione dell'equo indennizzo e per la risoluzione del rapporto di lavoro in caso di inabilità permanente.

CAPO III

Particolari tipi di contratto

Art. 14

Rapporto di lavoro a tempo parziale

1. Gli Enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale o trasformare, su richiesta del dipendente, i rapporti di lavoro a tempo pieno in rapporti a tempo parziale, o viceversa, secondo le tipologie indicate dal comma 6.

2. I contingenti di personale da destinare a tempo parziale non possono superare il limite massimo del 25% della dotazione organica relativa ai livelli dal X al IV, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione dei profili professionali indicati nel comma 4, e comunque entro i limiti delle risorse destinate al trattamento economico relativo.

3. Per il reclutamento del personale a tempo parziale si applica la normativa vigente in materia per il personale a tempo pieno.

4. Il rapporto di lavoro a tempo parziale non può essere costituito relativamente a profili professionali che comportino l'esercizio di funzioni ispettive, di direzione e di coordinamento di struttura comunque denominata, oppure l'obbligo della resa del conto giudiziale. Tale esclusione non opera nei confronti del personale che, pur appartenendo ad uno dei profili in questione, non svolga le predette funzioni. La trasformazione dei posti e l'individuazione dei profili di cui al presente comma è effettuata dai singoli Enti che ne informano le organizzazioni sindacali.

5. Il dipendente a tempo parziale copre una frazione di posto in organico corrispondente alla durata della prestazione lavorativa che non può essere inferiore al 30% di quella a tempo pieno. In ogni caso la somma delle frazioni di posto a tempo parziale non può superare il numero complessivo dei posti in organico a tempo pieno trasformati in posti a tempo parziale ai sensi del comma 2. Tale disposizione si applica ai

rapporti di lavoro a tempo parziale costituiti dopo la stipulazione del presente contratto.

6. Il tempo parziale può essere realizzato, anche per il potenziamento dell'attività degli Enti nelle ore pomeridiane, sulla base delle due seguenti tipologie:

- con articolazione della prestazione di servizio ridotta in tutti i giorni lavorativi (tempo parziale orizzontale);
- con articolazione della prestazione su alcuni giorni della settimana, del mese, o di determinati periodi dell'anno (tempo parziale verticale), in misura tale da rispettare la media della durata del lavoro settimanale prevista per il tempo parziale nell'arco temporale preso in considerazione (settimana, mese, anno).

7. Le disposizioni di legge e contrattuali dettate per il rapporto a tempo pieno si applicano in quanto compatibili, tenendo conto della ridotta durata della prestazione e della peculiarità del suo svolgimento, nell'applicazione degli istituti normativi previsti dal presente contratto collettivo, non specificamente trattati nel corso del presente articolo.

8. Al personale interessato è consentito, previa comunicazione agli Enti, l'esercizio di altre prestazioni di lavoro che non arrechino pregiudizio alle esigenze di servizio e non siano incompatibili con le attività istituzionali degli Enti medesimi.

9. Il trattamento economico anche accessorio del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, è proporzionale alla prestazione lavorativa.

10. I dipendenti a tempo parziale orizzontale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie pari a quello dei lavoratori a tempo pieno ai sensi dell'art. 7; il relativo trattamento economico è commisurato alla durata della prestazione lavorativa. I lavoratori a tempo parziale verticale hanno diritto ad un numero di giorni di ferie proporzionato alle giornate di lavoro prestate nell'anno.

12. In costanza di rapporto di lavoro, la trasformazione dello stesso da tempo pieno a tempo parziale o viceversa deve risultare da atto scritto e deve contenere l'indicazione della durata della prestazione lavorativa nell'ambito delle tipologie di cui al comma 6. Si applicano, inoltre, nei limiti previsti dal comma 2, le disposizioni contenute nell'art.7 del D.P.C.M. del 17 marzo 1989 n.117.

13. Nel rispetto dei limiti di cui al comma 2, in sede di prima applicazione nonchè per motivi di urgenza, in ogni momento, la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa può altresì aver luogo su apposita domanda del dipendente , il quale indica, nel caso di scelta del tempo parziale, anche la durata e la tipologia della prestazione lavorativa cui aspira. L'Ente è tenuto a comunicare, con atto scritto motivato, le proprie determinazioni entro 30 giorni dalla data di ricezione della domanda; in mancanza di risposta negativa entro il termine suddetto, la domanda si intende accolta.

14. Il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale orizzontale è escluso, dalla prestazione di lavoro straordinario, nè può fruire di benefici che comunque comportino riduzioni dell'orario di lavoro, salvo quelle previste dalla legge.

15. Il trattamento previdenziale e di fine rapporto e disciplinato dalle disposizioni dell'art. 8 della legge 554/1988 e successive modificazioni ed integrazioni.

16. Fermo restando quanto previsto dal comma 13, gli Enti possono autonomamente determinare, nei modi previsti dai rispettivi ordinamenti, i termini per la presentazione delle richieste di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa, la decorrenza e la durata della trasformazione del rapporto, i criteri di priorità e la percentuale delle assunzioni a tempo parziale, fatto salvo il limite massimo di cui al comma 2. Le relative determinazioni sono oggetto di informazione preventiva alle Organizzazioni Sindacali; i criteri per soddisfare le domande di trasformazione del personale a tempo pieno, prioritariamente rispetto alle nuove assunzioni, sono oggetto di contrattazione decentrata.

Art. 15

Assunzioni a tempo determinato

1. ***(Comma escluso)****

2. Nei casi di cui alle lettera a) e b), nel contratto individuale è specificato per iscritto il nominativo del dipendente sostituito.

3. Il rapporto di lavoro di cui al comma 1 si risolve automaticamente senza diritto al preavviso, alla scadenza del termine indicato nel contratto individuale e, comunque, nelle ipotesi di cui al comma 1, lettere a) e b), con il rientro in servizio del titolare. Gli Enti non possono trasformare i rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

4. Oltre alle assunzioni di cui al comma 1, gli Enti possono effettuare assunzioni a tempo determinato, per una durata, comunque, non superiore a 5 anni, e limitatamente a un contingente massimo pari al 20%* della dotazione organica complessiva dell'Ente relativa ai livelli dal X al IV, comprensivo delle assunzioni già avvenute, ai sensi dell'art. 36 della legge 75/70 e dell'art. 23 del D.P.R. 171/91, fino alla data di stipulazione del presente contratto :

a)- di personale che risulti idoneo a seguito di apposite selezioni pubbliche, ai sensi dell'art. 36, comma 1, lettera a) del D. Lgs. 29/93, in relazione a singoli programmi e per l'intera durata degli stessi;

b)- di personale tecnico riconosciuto di elevato livello di competenza, esperienza, ovvero altamente specializzato, anche di cittadinanza straniera, per attività di supporto tecnico nell'ambito dei programmi di ricerca, per l'intera durata degli stessi programmi, e per la gestione di infrastrutture tecniche complesse;

Con deliberazione n. 123/96, la Corte dei conti ha ammesso a visto il Provvedimento del Consiglio dei Ministri 7 giugno 1996, di autorizzazione alla sottoscrizione "...ad eccezione delle parti che si riferiscono all'art. 15, comma 1, nonché all'elevazione fino al limite del 20% disposta dal comma 4 del medesimo articolo.......".

5. Il contratto a tempo determinato di cui al comma 4 non potrà in nessun caso essere prorogato per un periodo superiore ai 5 anni complessivi. La presente disposizione produce effetti per le assunzioni effettuate dopo la stipulazione del presente contratto.

6. La spesa per il personale di cui al comma 4, compresa quella per il trattamento fondamentale ed accessorio, potrà essere a carico dei bilanci ordinari degli Enti, entro il limite massimo della metà del contingente di cui al medesimo comma 4, e per il residuo contingente dovrà essere a carico dei finanziamenti dei programmi. Sono fatte salve le assunzioni a tempo determinato i cui oneri ricadano su fondi derivanti da contratti con Istituzioni comunitarie ed internazionali di cui al comma 27, dell'art. 5, della Legge 24 dicembre 1993, n. 537, ovvero da contratti con imprese.

7. Al personale assunto a tempo determinato si applica il trattamento economico e normativo previsto dal presente contratto per il personale assunto a tempo indeterminato, compatibilmente con la durata del contratto a termine, con le seguenti precisazioni:

a)- le ferie maturano in proporzione alla durata del servizio prestato;
b)- in caso di assenza per malattia o infortunio, si applicano gli artt. 12 e 13. I periodi di trattamento intero o ridotto sono stabiliti in misura proporzionale secondo i criteri di cui al comma 7 dell'art. 12, salvo che non si tratti di periodo di assenza inferiore a due mesi. Il trattamento economico non può comunque essere erogato oltre la cessazione del rapporto di lavoro. Il periodo di conservazione del posto è pari alla durata del contratto e non può in ogni caso superare il termine massimo fissato dall'art. 12;

c)- possono essere concessi permessi non retribuiti per motivate esigenze fino a un massimo di 10 giorni complessivi in ragione d'anno, proporzionalmente al servizio prestato e permessi retribuiti solo in caso di matrimonio ai sensi dell'art. 9, comma 3.

d)- in alternativa a quanto previsto ai commi a) e c), ai dipendenti assunti ai sensi del comma 4, per una durata pari almeno ad un anno, si applica la disciplina delle ferie, dei permessi retribuiti e dei permessi brevi di cui agli artt. 7, 9 e 10.

NOTA CONGIUNTA A VERBALE

In relazione alle clausole già definite in sede contrattuale (art. 15, commi 1 e 4) e che hanno formato oggetto di revisione da parte della Corte dei Conti, le parti evidenziano la necessità che quanto già concordato formi oggetto di idonee iniziative allo scopo di addivenire con urgenza a soluzioni che tengano conto delle originarie convergenze contrattuali.
A tale scopo le parti si impegnano a riaprire immediatamente le trattative per completare la disciplina del contratto a termine.

CAPO IV

Istituti di peculiare interesse

Art. 16

Formazione professionale

1. Le parti riconoscono che la valorizzazione professionale delle risorse umane è fattore essenziale per la crescita qualitativa e quantitativa dei risultati dell'attività di ricerca pubblica.

2. Conseguentemente le parti individuano nella formazione:

a)- uno strumento indispensabile di aggiornamento e crescita professionale del personale in servizio e di inserimento nei processi organizzativi del personale di nuova assunzione.
b)- uno strumento indispensabile per promuovere lo sviluppo del sistema della ricerca, i processi di mobilità, un atteggiamento propositivo nei confronti dell'innovazione tecnologica e del cambiamento nelle tecniche e strumenti gestionali.

3. Gli Enti, nell'ambito dei propri obiettivi di sviluppo e sulla base delle risorse disponibili, promuovono e favoriscono la formazione continua, l'aggiornamento e l'addestramento del personale in servizio o di nuova assunzione, attraverso corsi di contenuto generale ovvero mirati su specifiche materie.

4. Ai fini di cui al comma 3 le parti convengono circa l'esigenza che nei bilanci degli Enti vengano previsti appositi stanziamenti commisurati al monte retributivo pari, indicativamente e compatibilmente con le esigenze di flessibilità dei bilanci di ciascun Ente, ad almeno un punto percentuale del monte retributivo.

5. La formazione del personale di nuova assunzione si svolge mediante l'attivazione di corsi teorico-pratici, di intensità e durata rapportate alle mansioni da svolgere, in base a specifici programmi definiti dagli stessi Enti.

6. Le iniziative di formazione possono essere organizzate da ogni singolo Ente o in comune tra più Enti con la ripartizione degli oneri relativi, utilizzando, ove necessario, oltre alle competenze e professionalità presenti negli Enti medesimi, forme di collaborazione con Università italiane e/o straniere, con la Scuola Superiore della Pubblica Amministrazione, con Istituti e Centri di formazione pubblici o privati, con altri soggetti pubblici o privati specializzati nel settore. Possono essere chiamati allo svolgimento dei corsi di formazione esperti italiani e stranieri. Nell'ambito delle attività di formazione può essere previsto l'invio di personale per stages presso istituzioni e industrie italiane, comunitarie ed extracomunitarie.

7. I programmi di formazione e di aggiornamento professionale sono definiti, in attuazione delle linee di indirizzo generale oggetto di contrattazione decentrata, dagli Enti che ne informano preventivamente le Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 29, comma 2, lettera I).

8. Gli Enti individuano, in base alle esigenze tecniche, organizzative e scientifiche delle varie unità operative o di servizio, sulla base dei criteri generali oggetto di contrattazione decentrata, i dipendenti che parteciperanno ai corsi, tenendo anche conto delle attitudini personali e culturali dei lavoratori e garantendo a tutti pari opportunità di partecipazione, nel rispetto di quanto previsto dal D. Lgv. 29/93 all'art. 61, lett. c).

9. Il personale che partecipa ai corsi di formazione è considerato in servizio a tutti gli effetti. I relativi oneri sono a carico degli Enti. I corsi sono tenuti di norma durante l'orario di lavoro ed, in casi eccezionali, anche al di fuori dell'orario di lavoro. Qualora i corsi si tengano fuori sede comportano, sussistendone i presupposti, il trattamento di missione ed il rimborso delle spese di viaggio.

10. Nell'ambito dei programmi di cui ai commi 3, 5 e 6 i dipendenti possono proporre, a titolo individuale o per gruppi, piani specifici di formazione che prevedano la partecipazione a corsi, e/o la permanenza presso altre strutture o industrie e/o lo svolgimento di studi a carattere formativo.

11. La formazione e l'aggiornamento del personale può avvenire sulla base di documentate iniziative, selezionate dallo stesso personale interessato, effettuate di norma fuori dell'orario di lavoro, e ove autorizzate

dall'Ente, anche in orario di lavoro. L'eventuale concorso alle spese da parte dell'Ente è, in tale caso, subordinato all'effettiva connessione delle iniziative con l'attività di servizio.

12. La partecipazione ad attività formative e riconosciuta utile ai fini dei processi di sviluppo della carriera del personale.

13. L'attività di docenza in corsi di formazione ed aggiornamento da parte dei dipendenti degli Enti, se svolta fuori dell'orario di lavoro è remunerata in via forfettaria, a gravare sulle risorse di cui al comma 4, con un compenso orario di L. 50.000 lorde. Se l'attività in questione e svolta durante l'orario di lavoro, il compenso di cui sopra spetta nella misura del 40 %. Le misure di detti compensi possono essere modificate dagli Enti in relazione a specifiche complessità dei corsi impartiti, fino ad un tetto massimo di lire 120.000 .

Capo V

Estinzione del rapporto di lavoro

Art.17

Cause di cessazione del rapporto di lavoro

1. La cessazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato, superato il periodo di prova, oltre che nei casi di risoluzione disciplinati dagli artt. 12, 13, 21 e 22 del presente contratto, ha luogo:

a) per compimento del limite di età previsto dalle norme applicabili nell'Ente in materia di previdenza e quiescenza;
b) per dimissioni volontarie del dipendente;
c) per decesso del dipendente.

Art. 18

Obblighi delle parti

1. In caso di dimissioni volontarie il dipendente deve darne comunicazione per iscritto all'Ente.

2. Nel caso di risoluzione ad iniziativa dell'Ente, quest'ultimo è tenuto a specificarne, per iscritto contestualmente la motivazione.

3. Nell'ipotesi di cui al comma 1, lettera a) dell'art. 17, la risoluzione del rapporto di lavoro avviene automaticamente al verificarsi della condizione prevista, senza obbligo per l'Ente di dare il preavviso o di erogare la corrispondente indennità sostitutiva ed opera dal primo giorno del mese successivo a quello del compimento dell'età prevista. Nell'ipotesi di cui all'art.17 al comma 1, lettera c), l'Ente corrisponde agli aventi diritto l'indennità sostitutiva del preavviso secondo quanto stabilito dall'articolo 2122 c.c..

Art. 19

Recesso con preavviso

1. Salvo il caso di risoluzione automatica del rapporto di lavoro e quello di licenziamento senza preavviso, in tutti gli altri casi in cui il presente contratto prevede la risoluzione del rapporto con preavviso o con corresponsione dell'indennità sostitutiva dello stesso, i relativi termini sono fissati come segue:

anni di servizio	mesi di preavviso
fino a 5	2
oltre 5 e fino a 10	3
oltre 10	4

2. In caso di dimissioni volontarie del dipendente i termini di preavviso sono ridotti della metà.

3. I termini di preavviso decorrono dal primo o dal sedicesimo giorno di ciascun mese.

4. La parte che risolve il rapporto di lavoro senza l'osservanza dei predetti termini di preavviso è tenuta a corrispondere all'altra parte un'indennità pari all'importo della retribuzione per il periodo di mancato preavviso. L'Ente ha il diritto di trattenere su quanto da essa dovuto al dipendente un importo corrispondente alla retribuzione per il periodo di preavviso da questi eventualmente non dato.

5. E' in facoltà della parte che riceve la disdetta di risolvere il rapporto di lavoro, sia all'inizio, sia durante il periodo di preavviso con il consenso dell'altra parte.

Capo VI

Norme disciplinari

Art. 20

Doveri del dipendente

1. Il dipendente conforma la sua condotta al dovere di collaborare all' attività dell'Ente con impegno e responsabilità, rispettando i principi di buon andamento e imparzialità dell'attività amministrativa ed anteponendo il rispetto della legge e l'interesse dell'Ente agli interessi privati propri ed altrui.

2. In tale specifico contesto, tenuto conto dell'esigenza di garantire la migliore qualità del servizio, il dipendente deve in particolare:

a)- collaborare con diligenza, osservando le norme del presente contratto e le disposizioni impartite dagli Enti per l'esecuzione e la disciplina del lavoro anche in relazione alle norme vigenti in materia di sicurezza e di ambiente di lavoro;

b) rispettare il segreto d'ufficio nei casi e nei modi previsti dalle norme dei singoli ordinamenti ai sensi dell'art. 24 della legge 7 agosto 1990 n. 241;

c) non utilizzare a fini privati le informazioni di cui disponga per ragioni d'ufficio;

d) nei rapporti con l' utente , fornire tutte le informazioni cui abbia titolo, nel rispetto delle disposizioni in materia di trasparenza e di accesso all'attività amministrativa previste dalla legge 7 agosto 1990 n. 241, dai regolamenti attuativi della stessa vigenti nell'Ente nonché attuare le disposizioni dell'Ente in ordine alla legge 4 gennaio 1968 n. 15 in tema di autocertificazione;

e) rispettare l'orario di lavoro ed adempiere alle formalità previste per la rilevazione delle presenze;

f) durante l'orario di lavoro, mantenere nei rapporti interpersonali, con gli utenti ed i terzi una condotta informata a principi di correttezza, ed astenersi da comportamenti lesivi della dignità della persona;

g) non svolgere, durante l'orario di lavoro, attività estranee al servizio, rispettare i principi di incompatibilità previsti dalla legge e dai regolamenti, e nei periodi di assenza per malattia o infortunio non svolgere attività che possano ritardare il recupero psico - fisico;

h) attenersi alle disposizioni che gli vengono impartite per l'esecuzione della prestazione. Se le disposizioni sono palesemente illegittime, il dipendente è tenuto a farne immediata e motivata contestazione a chi le ha impartite; se le disposizioni sono rinnovate per iscritto, il dipendente ha il dovere di darvi esecuzione, salvo che le disposizioni stesse siano espressamente vietate dalla legge penale ;

i) vigilare sul corretto espletamento dell'attività del personale sottordinato ove tale compito rientri nelle responsabilità attribuite;

l) avere cura dei beni strumentali a lui affidati;

m) non utilizzare beni e strumenti preordinati all'espletamento del servizio per finalità diverse da quelle istituzionali;

n) non accettare, a qualsiasi titolo, compensi, regali o altre utilità in connessione con la prestazione lavorativa;

o) osservare scrupolosamente le disposizioni che regolano l'accesso ai locali delle amministrazioni da parte del personale e non introdurre, salvo che non siano debitamente autorizzate, persone estranee all'Ente stesso in locali non aperti al pubblico;

p) comunicare alle amministrazioni la propria residenza e, ove non coincidente, la dimora temporanea, nonché ogni successivo mutamento delle stesse;

q) astenersi dal partecipare all'adozione di provvedimenti degli Enti che possano coinvolgere direttamente o indirettamente interessi propri;

Art. 21

Sanzioni e procedure disciplinari

1. Le violazioni, da parte dei lavoratori, dei doveri disciplinati nell'articolo 20 del presente contratto danno luogo, secondo la gravità dell'infrazione, previo procedimento disciplinare, all'applicazione delle seguenti sanzioni disciplinari:

a) rimprovero verbale;
b) rimprovero scritto (censura);
c) multa con importo non superiore a quattro ore di retribuzione;
d) sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino ad un massimo di dieci giorni;
e) licenziamento con preavviso;
f) licenziamento senza preavviso.

2. Gli Enti, salvo il caso del rimprovero verbale, non possono adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente, senza aver prima contestato l'addebito e senza aver sentito, a sua difesa, il dipendente eventualmente assistito da un procuratore o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. La contestazione va effettuata in forma scritta entro e non oltre i 20 giorni da quando l'ufficio istruttore individuato dagli Enti sia venuto a conoscenza del fatto.

3. La convocazione scritta per la difesa non può avvenire prima che siano trascorsi cinque giorni lavorativi dalla contestazione del fatto che vi ha dato causa. Trascorsi inutilmente 15 giorni dalla convocazione per la difesa del dipendente, la sanzione viene applicata nei successivi 15 giorni.

4. Nel caso in cui, ai sensi dell'articolo 59, comma 4, del D.Lgs. n. 29 del 1993, la sanzione da comminare non sia di sua competenza, il responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, ai fini del comma 2, comunica all'ufficio competente il fatto da contestare al dipendente. Il responsabile della struttura deve effettuare la comunicazione, con atto formale, entro e non oltre i 20 giorni da quando abbia avuto conoscenza del fatto.

5. Al dipendente o su sua espressa delega al suo difensore, è consentito l'accesso a tutti gli atti istruttori riguardanti il procedimento a suo carico.

6. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro 120 giorni dalla data della contestazione dell'addebito. Qualora non sia stato portato a termine entro tale data, il procedimento si estingue.

7. L'ufficio competente per i procedimenti disciplinari, sulla base degli accertamenti effettuati e delle giustificazioni addotte dal dipendente, irroga la sanzione applicabile tra quelle indicate al comma 1. Quando il medesimo ufficio ritenga che non vi sia luogo a procedere disciplinarmente dispone la chiusura del procedimento, dandone comunicazione all'interessato.

8. Con il consenso del dipendente la sanzione applicabile nelle ipotesi di cui al comma 1 lettere c) e d), può essere ridotta di un terzo, ma in tal caso non sono più esperibili l'impugnazione nè il tentativo di conciliazione.

9. Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

10. I provvedimenti di cui al comma 1 non sollevano il lavoratore dalle eventuali responsabilità di altro genere nelle quali egli sia incorso.

11. Per quanto non previsto dalla presente disposizione si rinvia all'art. 59 del D. Lgs. 29/1993.

Art. 22

Codice disciplinare

1. Nel rispetto del principio di gradualità e proporzionalità delle sanzioni in relazione alla gravità della mancanza ed in conformità di quanto previsto dall'art. 59 del d. lgs n. 29 del 1993, il tipo e l'entità di ciascuna delle sanzioni sono determinati in relazione ai seguenti criteri generali:
a) intenzionalità del comportamento, grado di negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibiltà dell'evento;
b) rilevanza degli obblighi violati;
c) responsabilità connesse alla posizione di lavoro occupata dal dipendente;

d) rilevanza del danno o grado di pericolo arrecato all'Ente, agli utenti o a terzi e del disservizio determinatosi;
e) sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti, con particolare riguardo al comportamento del lavoratore nei confronti dell'Ente, degli altri dipendenti e degli utenti, nonché ai precedenti disciplinari nell'ambito del biennio previsto dalla legge;
f) concorso nell'infrazione di più lavoratori in accordo tra loro;

2. La recidiva nelle infrazioni previste ai commi 4 e 5, già sanzionate nel biennio di riferimento, comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste nell'ambito dei medesimi commi.

3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con unica azione od omissione o con più azioni od omissioni tra loro collegate ed accertate con un unico procedimento, è applicabile la sanzione prevista per la mancanza più grave se le suddette infrazioni sono punite con sanzioni di diversa gravità.

4. La sanzione disciplinare del rimprovero verbale viene comminata nel rispetto della dignità personale del dipendente per le infrazioni di cui al presente comma, quando esse siano di lieve entità. Le sanzioni disciplinari, dal rimprovero scritto al massimo della multa di importo pari a quattro ore di retribuzione, si applicano, graduando l'entità delle sanzioni in relazione ai criteri di cui ai commi 1 e 2, per le seguenti infrazioni:

a) inosservanza delle disposizioni di servizio, dell'orario di lavoro e delle norme da osservare in caso di malattia;
b) condotta non conforme a principi di correttezza verso l'Ente, gli altri dipendenti, gli utenti o i terzi;
c) negligenza nell'esecuzione dei compiti assegnati o nella cura dei locali o altri beni strumentali a lui affidati in ragione del servizio e alla cui custodia e vigilanza egli sia tenuto in relazione alle sue responsabilità;
d) inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro, quando non ne sia derivato un pregiudizio per il servizio o per gli interessi dell'Ente o di terzi;
e) rifiuto di assoggettarsi a visite personali disposte a tutela del patrimonio dell'Ente, nei limiti previsti dall'art. 6 della legge n. 300/70;
f) insufficiente rendimento nell'assolvimento dei compiti assegnati, tenuto conto dei carichi di lavoro, **laddove previsti**;

g) altre violazioni dei doveri di comportamento non ricomprese specificamente nelle lettere precedenti da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo per l'Ente, per gli utenti o per terzi;

h) svolgimento, durante le assenze per malattia o infortunio, di attività che ritardino il recupero psico-fisico.

L'importo delle ritenute per multa sarà introitato nel bilancio dell'Ente e destinato ad attività sociali a favore dei dipendenti.

5. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di 10 giorni si applica, graduando l'entità della sanzione in relazione ai criteri di cui al comma 1, per:

a) recidiva nelle mancanze previste dal comma 4, che abbiano comportato l'applicazione del massimo della multa;

b) particolare gravità delle mancanze previste al comma 4;

c) assenza ingiustificata dal servizio fino a 10 giorni o arbitrario abbandono dello stesso; in tali ipotesi, l'entità della sanzione è determinata in relazione alla durata dell'assenza o dell'abbandono del servizio, al disservizio determinatosi, alla gravità della violazione dei doveri del dipendente, agli eventuali danni causati all'Ente, agli utenti o ai terzi;

d) ingiustificato ritardo, fino a dieci giorni, nel raggiungere la sede assegnata dall'Ente;

e) testimonianza falsa o reticente nell'ambito di procedimenti disciplinari;

f) comportamenti minacciosi, gravemente ingiuriosi, calunniosi o diffamatori nei confronti di altri dipendenti, degli utenti o di terzi;

g) responsabilità in alterchi con ricorso a vie di fatto negli ambienti di lavoro, nei riguardi di altri dipendenti, utenti o terzi;

h) manifestazioni denigratorie nei confronti dell'Ente, fatte salve le manifestazioni di libertà di pensiero ai sensi dell'art. 1 della legge n.300 del 1970;

i) atti e comportamenti, ivi comprese le molestie sessuali, lesivi della dignità della persona;

l) violazione di doveri di comportamento non ricompresi specificatamente nelle lettere precedenti da cui sia comunque derivato grave danno all'Ente, agli utenti o a terzi.

6. La sanzione disciplinare del licenziamento con preavviso si applica per violazioni di gravità tale da compromettere gravemente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione del rapporto di lavoro, quali:

a) recidiva plurima, per almeno tre volte nell'anno, nelle mancanze previste dal comma 5, anche se di diversa natura, ovvero recidiva, nel biennio, in una mancanza, tra quelle previste nel medesimo comma, che abbia comportato l'applicazione della sanzione di dieci giorni di sospensione dal servizio e dalla retribuzione, fatto salvo quanto previsto al comma 7 lett. a);

b) occultamento, da parte del responsabile della custodia, del controllo o della vigilanza, di fatti e circostanze relativi ad illecito uso, manomissione, distrazione o sottrazione di somme o beni di pertinenza dell'Ente o ad esso affidati;

c) rifiuto espresso e reiterato al trasferimento disposto per motivate esigenze di servizio;

d) assenza ingiustificata ed arbitraria dal servizio per oltre dieci giorni lavorativi consecutivi;

e) persistente insufficiente rendimento ovvero atti o comportamenti che dimostrino grave inefficienza del dipendente nell' adempimento degli obblighi di servizio, rispetto ai carichi di lavoro, **laddove previsti**;

f) responsabilità penale, risultante da condanna passata in giudicato, per delitti commessi fuori del servizio e pur non attinenti in via diretta al rapporto di lavoro, ma che per la loro specifica gravità non siano compatibili con la prosecuzione del rapporto.

7. La sanzione disciplinare del licenziamento senza preavviso si applica per infrazioni dei doveri di comportamento, anche nei confronti di terzi, di gravità tale da compromettere irreparabilmente il rapporto di fiducia con l'Ente e da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto di lavoro, quali:

a) recidiva nella responsabilità di alterchi negli ambienti di lavoro con ricorso a vie di fatto nei confronti di superiori o di altri dipendenti ovvero di terzi;

b) accertamento che l'impiego è stato conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti;

c) condanna passata in giudicato:

1) per i delitti di cui all'art. 15, comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f) della legge 19 marzo 1990, n. 55, modificata ed integrata dall'art. 1, comma 1 della legge 18 gennaio 1992, n. 16;

2) per gravi delitti commessi in servizio;

d) condanna passata in giudicato quando dalla stessa consegua l'interdizione perpetua dai pubblici uffici.

8. Il procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 21, comma 2 deve essere avviato anche nel caso in cui sia connesso con procedimento penale e rimane sospeso fino alla sentenza definitiva. La sospensione è disposta anche ove la connessione emerga nel corso del procedimento disciplinare. Qualora l'Ente venga a conoscenza di fatti che possano dar luogo ad una sanzione disciplinare solo a seguito della sentenza definitiva di condanna, il procedimento disciplinare è avviato nei termini previsti dall' art. 21, comma 2, dalla data di conoscenza della sentenza.

9. Il procedimento disciplinare sospeso ai sensi del comma 8 è riattivato entro 180 giorni da quando l'Ente ha avuto notizia della sentenza definitiva.

10. Al codice disciplinare di cui al presente articolo deve essere data pubblicità mediante affissione in luogo idoneo accessibile e visibile a tutti i dipendenti. entro quindici giorni dalla data di cui all'art. 2, comma 2. Tale forma di pubblicità è tassativa e non può essere sostituita da altre. Il codice disciplinare si applica dal quindicesimo giorno successivo a quello dell'affissione.

Art. 23

Sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare

1. L'Ente, laddove riscontri la necessità di espletare accertamenti su fatti addebitati al dipendente a titolo di infrazione disciplinare punibili con la sanzione della sospensione dal servizio e dalla retribuzione, può disporre, nel corso del procedimento disciplinare, per motivate ragioni di opportunità, l'allontanamento dal lavoro del dipendente per un periodo di tempo non superiore a trenta giorni, con conservazione della retribuzione.

2. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, il periodo dell'allontanamento cautelativo deve essere computato nella sanzione, ferma restando la privazione della retribuzione limitata agli effettivi giorni di sospensione irrogati.

3. Il periodo trascorso in allontanamento cautelativo, escluso quello computato come sospensione dal servizio, è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

Art. 24

Sospensione cautelare in caso di procedimento penale

1. Il dipendente che sia colpito da misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con privazione della retribuzione per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà.

2. Il dipendente può essere sospeso dal servizio con privazione della retribuzione anche nel caso in cui venga sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizíone della libertà personale , qualora egli sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque tali da comportare, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare del licenziamento ai sensi dell'articolo 22 commi 6 e 7.

3. L'Ente, cessato lo stato di restrizione della libertà personale di cui al comma 1, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla sentenza definitiva, alle medesime condizioni di cui al comma 2.

4. Resta fermo l'obbligo di sospensione nei casi previsti dall' art. 15, comma 1, della legge n. 19 marzo 1990, n.55 , come sostituito dall'articolo 1, comma 1, della legge 18 gennaio 1992, n. 16.

5. Nei casi previsti dai commi precedenti si applica quanto previsto in tema di rapporti tra procedimento disciplinare e procedimento penale dall'art. 22, commi 8 e 9.

6. Al dipendente sospeso dal servizio ai sensi del presente articolo sono corrisposti un' indennità pari al 50 per cento della retribuzione fissa mensile e l' assegno per il nucleo familiare, ove spettante, con esclusione di ogni compenso accessorio, comunque denominato, anche se pensionabile.

7. In caso di sentenza definitiva di assoluzione o proscioglimento con formula piena, quanto corrisposto nel periodo di sospensione cautelare a titolo di assegno alimentare viene conguagliato con quanto sarebbe stato dovuto al lavoratore se fosse rimasto in servizio.

8. Quando vi sia stata sospensione cautelare dal servizio a causa di procedimento penale, la stessa conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni. Decorso tale termine la sospensione cautelare è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale.

TITOLO III

Sistema delle relazioni sindacali

CAPO I

Disposizioni generali

Art. 25

Obiettivi e strumenti

1. Il sistema delle relazioni sindacali, nel rispetto della distinzione dei ruoli e delle responsabilità delle amministrazioni e dei sindacati, è strutturato in modo coerente con l'obiettivo di contemperare l'interesse al miglioramento delle condizioni di lavoro e allo sviluppo professionale con quello di migliorare e mantenere elevate la qualità, l'efficienza e l'efficacia dell'attività di ricerca scientifica e tecnologica e dei servizi istituzionali.

2. La condivisione dell'obiettivo predetto comporta la necessità di un sistema di relazioni sindacali stabile, basato sulla contrattazione collettiva, sulla partecipazione e sulla consultazione nei casi e nelle forme previste, improntato alla correttezza e trasparenza dei comportamenti delle parti, orientato alla prevenzione dei conflitti, anche mediante apposite procedure bilaterali - sempre nel rispetto, in caso di conflitto, della garanzia dei servizi essenziali di cui alla legge 146/1990 - in grado di favorire la collaborazione tra le parti per il perseguimento delle finalità individuate dalle leggi, dai contratti collettivi e dai protocolli tra Governo e parti sociali.

3. In coerenza con il comma 1 e 2, il sistema di relazioni sindacali si articola nei seguenti modelli relazionali:

a) **la contrattazione collettiva**, che si svolge a livello nazionale ed a quello decentrato sulle materie, con i tempi e le procedure indicati, rispettivamente, dagli artt. 26 e 27 del presente contratto, secondo le disposizioni del d.lgs n. 29 del 1993. La piena e corretta applicazione dei contratti collettivi nazionali e decentrati è garantita dalle parti anche mediante le procedure di risoluzione delle controversie interpretative previste dall'art. 37. In coerenza con il carattere privatistico della

contrattazione, essa si svolge in conformità alle convenienze e ai distinti ruoli delle parti.

b) **l'esame** che si svolge nelle materie per le quali la legge ed il presente contratto collettivo lo prevedono, a norma dell'art. 10 del d.lgs n. 29 del 1993 e dell'art. 30 del presente contratto, previa informazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 35. In appositi incontri le parti confrontano i rispettivi punti di vista secondo le procedure indicate nell'art. 30.

c) **la consultazione**, che si svolge sulle materie per le quali la legge o il presente contratto prevedono che siano sentite le Organizzazioni Sindacali. In tali casi senza particolari formalità l'amministrazione, previa adeguata informazione, acquisisce il parere dei soggetti sindacali;

d) **l'informazione**, che, quando lo richieda la legge o il presente contratto, viene fornita dalle amministrazioni ai soggetti sindacali secondo criteri di trasparenza, compiutezza, contestualità ed uguali modalità per tutti i soggetti di cui all'art. 35, al fine di rendere costruttivo il confronto tra le parti a tutti i livelli del sistema delle relazioni sindacali. L'informazione è fornita con la forma scritta ed in tempo utile. Per le informazioni su materie riservate ai sensi della Legge 241/90 e nei casi di urgenza possono essere adottate modalità e forme diverse;

e) le procedure di conciliazione e mediazione dei conflitti e di risoluzione delle controversie interpretative, che sono finalizzate al raffreddamento dei conflitti medesimi secondo le disposizioni di cui all' art. 37.

CAPO II

Modelli relazionali

Art. 26

Tempi e procedure per la stipulazione o il rinnovo del contratto collettivo decentrato

1. La richiesta di apertura delle trattative per il rinnovo del contratto collettivo decentrato è comunicata almeno tre mesi prima della scadenza del precedente contratto.

2. Durante tale periodo e per il mese successivo alla scadenza del contratto decentrato, le parti non assumono iniziative unilaterali nè procedono ad azioni conflittuali.

3. Gli Enti provvedono a costituire la delegazione di parte pubblica abilitata alla trattativa entro 15 giorni dalla data in cui ha avuto conoscenza della stipulazione del presente contratto ai sensi dell'art. 2 comma 2, nonché a convocare la delegazione sindacale di cui all'art. 28, per l'avvio del negoziato.

4. La contrattazione decentrata deve riferirsi solo agli istituti contrattuali rimessi a tale livello.

5. Il contratto decentrato si attua entro 30 giorni dalla stipulazione, che si intende avvenuta con la sottoscrizione, a seguito del perfezionamento delle procedure previste dall'articolo 51, terzo comma, del d.lgs. n. 29 del 1993. I contratti decentrati devono contenere apposite clausole circa tempi, modalità e procedure di verifica della loro attuazione. Essi conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti decentrati.

Art. 27

Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata

1. Il sistema di contrattazione collettiva è strutturato su due livelli:

a) il contratto collettivo nazionale di comparto;
b) il contratto collettivo decentrato a livello nazionale di Ente, e a livello locale.

2. La contrattazione decentrata riguarda le materie e gli istituti di cui ai commi 3 e 4, in conformità ai criteri ed alle procedure indicati nell'art. 26, garantendo il rispetto delle disponibilità economiche fissate a livello nazionale .

3. La contrattazione decentrata si svolge, a livello nazionale di Ente, sulle seguenti materie:

a) criteri generali previsti per la determinazione della percentuale di personale, nonchè l'individuazione del parametro, previsti al comma 4 dell'art. 45.

b) quota di risorse e criteri generali per l'attribuzione dei trattamenti accessori legati all'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate, pericolose o dannose, o che comportino specifiche responsabilità.

c) obiettivi, indirizzi e programmi di massima dell'attività di formazione, aggiornamento e qualificazione professionale;

d) definizione dei criteri generali di priorità per il trasferimento a domanda da una sede ad altra dello stesso Ente, limitatamente agli Enti articolati per aree geografiche di ricerca ovvero con più sedi periferiche autonome in comuni diversi.

e) implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche e della domanda di servizi;

f) criteri generali per la istituzione e gestione delle attività socio-assistenziali per il personale.

g) le misure dirette a favorire le pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale, anche ai fini delle azioni positive previste dalla legge 125/91.

h) adattamento alle esigenze specifiche degli Enti delle tipologie di orario definite all'art. 5, comma 3 con esclusione dell'articolazione degli orari oggetto di esame ai sensi dell'art. 30, comma 1, lettera a);

i) criteri di priorità per le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale e viceversa;

l) definizione dei casi che richiedono la deroga, in via eccezionale, per le attività connesse agli organi collegiali e dei vertici dirigenziali, dal limite individuale massimo di 200 ore annue di lavoro straordinario previsto dall'art. 43, comma 2, lettera a).

m) criteri generali per la ripartizione delle risorse di cui all'art. 43 comma 2 lettera a) tra le strutture individuate dai singoli ordinamenti.

4. Il livello locale di contrattazione, che è in ogni caso unico, riguarda, secondo le caratteristiche ordinamentali degli enti, la struttura centrale, le aree di ricerca laddove esistenti, ovvero le sedi locali, escluse le strutture che costituiscono mere diramazioni territoriali. La contrattazione decentrata a livello locale si svolge, evitando sovrapposizioni e duplicazioni di materie con la contrattazione nazionale, sulle seguenti distinte materie:

a) criteri per l'attuazione di iniziative addestrative realizzabili a livello locale in conseguenza delle innovazioni organizzative e tecnologiche;

b) criteri di applicazione, con riferimento ai tempi e alle modalità, delle normative relative all'igiene, all'ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro, nonché per l'attuazione degli adempimenti rivolti a facilitare l'attività dei dipendenti disabili.

5. I contratti decentrati non possono comportare, né direttamente né indirettamente anche a carico di esercizi successivi, oneri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal presente contratto, e conservano la loro efficacia sino alla stipulazione dei successivi contratti.

Art. 28

Composizione delle delegazioni

1. Ai sensi dell'art. 45, comma 8 del decreto Lgs 29/93, la delegazione di parte pubblica, in sede decentrata, è costituita per gli Enti:

a)- a livello nazionale: dal Presidente o da un suo delegato e dal Direttore Generale o da un suo delegato;

b)- a livello locale. dal titolare del potere di rappresentanza dell'Ente nell'ambito della sede locale, eventualmente assistito da una rappresentanza dei responsabili degli uffici interessati.

2. Gli Enti possono avvalersi nella contrattazione collettiva decentrata della attività di rappresentanza e di assistenza dell'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), alle cui direttive sono tenute in ogni caso a conformarsi, ai sensi dell'art. 50, comma 7, del D. Lgs. 29/93.

3. Per le Organizzazioni Sindacali la delegazione è composta:

a) a livello nazionale: da componenti delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto;

b) a livello locale:
- dalle RSU di cui all'art. 35 lettera a);
- da componenti di ciascuna delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 35, lettera b);
- da un componente di ciascuna delle strutture territoriali delle Organizzazioni Sindacali di comparto firmatarie del presente contratto.

Art. 29

Informazione

1. Ciascun Ente, nell'ambito della propria autonomia e delle distinte responsabilità fornisce informazioni ai soggetti sindacali di cui all'art. 35 in materia di ambiente di lavoro e sulle misure generali inerenti la gestione del rapporto di lavoro.

2. Nelle seguenti materie individuate dal d. lgs n. 29 del 1993 e dal presente contratto, gli Enti forniscono un'informazione preventiva, inviando tempestivamente la documentazione necessaria:
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti e delle dotazioni organiche;
c) verifica periodica della produttività delle strutture;
d) stato dell'occupazione anche a tempo determinato e parziale;
e) criteri generali di organizzazione degli uffici e della mobilità del personale;
f) criteri generali riguardanti l'organizzazione del lavoro;
g) bilancio preventivo e consuntivo;
h) previsione di compartecipazioni associative e/o consortili e affidamento all'esterno di servizi correlato all'introduzione di nuove tecnologie.
i) introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione degli Enti aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;
l) programmi di formazione ed aggiornamento;
m) verifica dei risultati dei sistemi di produttività collettiva di cui all'art. 45, comma 2, lettere b) e c);
n) andamento delle attività derivanti da contratti e convenzioni, di cui all'art. 28, comma 4, del DPR 568/87, compresi gli eventuali proventi al personale ivi direttamente impegnato.

3. Nelle seguenti materie l'informazione è successiva ed ha per oggetto il contenuto dei provvedimenti adottati ed i relativi risultati:

- verifica della distribuzione complessiva dei carichi di lavoro, laddove previsti;
- attuazione dei programmi di formazione del personale;
- misure in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- andamento generale della mobilità del personale;
- ripartizione complessiva delle ore di lavoro straordinario e relative attività;
- ripartizione complessiva del fondo per la produttività collettiva ed individuale ed ai sensi dell'art. 45.
- verifica dell'introduzione di nuove tecnologie e processi di riorganizzazione degli Enti aventi effetti generali sull'organizzazione del lavoro;

- attuazione delle iniziative relative ai servizi sociali in favore del personale.
- attuazione delle materie oggetto di informazione preventiva.

Per l'informazione di cui al presente comma è previsto almeno un incontro annuale, in relazione al quale gli Enti forniscono tempestive e adeguate informazioni sulle predette materie alle organizzazioni sindacali interessate.

4. Le deliberazioni relative all'approvazione dei bilanci preventivi e consuntivi degli Enti saranno inviate entro 15 giorni dalla loro adozione alle OO.SS., corredate dei conti e delle rispettive relazioni.

5. Nel caso in cui il sistema informativo utilizzato dall'amministrazione consenta la raccolta e l'utilizzo di dati sulla quantità e qualità delle prestazioni lavorative dei singoli operatori, gli Enti provvedono ad una adeguata tutela della riservatezza della sfera personale del lavoratore.

Art. 30

Esame

1. Ciascuno dei soggetti di cui all'art. 35, ricevuta l'informazione, ai sensi dell'art. **29**, comma 2, può chiedere, in forma scritta , ai sensi dell'articolo 10 del d.lgs n. 29 del 1993, nell'ambito dei contenuti dell'informazione stessa, un incontro per l'esame dei seguenti argomenti:
a) articolazione dell'orario;
b) definizione dei criteri per la determinazione dei carichi di lavoro laddove previsti;
c) verifica periodica della produttività delle strutture;

2. Della richiesta di esame è data notizia alle altre organizzazioni sindacali.

3. L'esame si svolge in appositi incontri che iniziano di norma entro le quarantotto ore dalla richiesta; durante il periodo di durata dell'esame le parti si adeguano, nei loro comportamenti, ai principi di responsabilità, correttezza e trasparenza.

4. L'esame si conclude nel termine tassativo di giorni 15 dalla ricezione dell'informazione ovvero entro un termine più breve per oggettivi motivi di urgenza.

5. Dell'esito dell'esame è redatto verbale dal quale risultino le posizioni delle parti nelle materie oggetto dell'esame. Resta ferma l'autonoma determinazione definitiva e la responsabilità dei dirigenti nelle stesse materie .

6. Durante il periodo in cui si svolge l'esame gli Enti non adottano provvedimenti unilaterali nelle materie oggetto dell'esame e le organizzazioni sindacali che vi partecipano non assumono sulle stesse iniziative conflittuali.

Art. 31

Rappresentante per la sicurezza

1. Le procedure di cui agli artt. 29 e 33 si applicano alle informazioni al rappresentante per la sicurezza e alle consultazioni dello stesso previste dall'art. 19 del D. Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e dall'accordo intercompartimentale in materia, stipulati ai sensi dell'art. 45, comma 5, del D. Lgs. n. 29 del 1993.

Art. 32

Pari opportunità

1. Sono confermati i Comitati per le pari opportunità già insediati presso gli Enti, ai sensi dell'art. 5 del DPR 171/1991.

2. Nei casi in cui detti Comitati non siano ancora stati insediati, essi dovranno essere costituiti entro 90 giorni dalla stipulazione del presente contratto.

3. Le misure per favorire pari opportunità nel lavoro e nello sviluppo professionale, sono oggetto di contrattazione decentrata, nel rispetto della legge 10 aprile 1991, n. 125.

4. Le modalità di attuazione delle predette misure sono oggetto di informazione preventiva ed eventuale esame, ai sensi dell'art. 61 del d.lgs. n. 29 del 1993 e con le procedure individuate dagli artt. 29 e 30 del presente contratto.

Art. 33

Consultazione

1. Gli Enti, con le modalità previste dall'art. 25, comma 3, lett.c), procedono alla consultazione:

a) delle rappresentanze sindacali di cui all'art. 28:
- nel caso di determinazione e rideterminazione delle dotazioni organiche, ai sensi dell'art. 1, comma 8, della legge 28 dicembre 1995 n. 549;
- nel caso previsto dall'art.59, comma 8, del d.lgs. n.29 del 1993;
- negli altri casi previsti dalle vigenti disposizioni di legge o dal presente contratto;

b) del rappresentante per la sicurezza, nei casi previsti dall'art. 19 del d.lgs 19 settembre 1994, n. 626.

CAPO III

Forme di partecipazione

Art. 34

Forme di partecipazione

1. Per l'approfondimento di specifiche problematiche, in particolare concernenti l'organizzazione del lavoro, gli andamenti dell'occupazione, l'ambiente, l'igiene e sicurezza del lavoro, i servizi sociali, sono costituiti in relazione alle dimensioni degli Enti e senza oneri aggiuntivi per gli stessi, entro il termine di 60 gg. dalla stipulazione del presente contratto, Comitati bilaterali con il compito di raccogliere dati relativi alle predette materie - che gli Enti di ricerca sono tenuti a fornire - e di formulare proposte in ordine ai medesimi temi.

2. La composizione degli organismi di cui al comma 1, che non hanno funzioni negoziali, è di norma paritetica, sulla scorta delle designazioni delle Organizzazioni Sindacali e deve comprendere una rappresentanza femminile adeguata.

3. In considerazione delle specificità e peculiarità che contraddistinguono il comparto delle Istituzioni ed Enti di ricerca e sperimentazione, è costituita una Conferenza Nazionale con rappresentanti dell'A.RA.N., della Conferenza Permanente dei Presidenti degli Enti di Ricerca, e delle Confederazioni e Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente contratto, nell'ambito della quale, due volte l'anno, sono verificati gli effetti del presente contratto in relazione alle esigenze specifiche del comparto.

CAPO IV

Diritti sindacali

Art. 35

Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro

1. Le rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro sono:

a) le rappresentanze sindacali unitarie (R.S.U.) costituite ai sensi dei protocolli di intesa A.RA.N - Confederazioni sindacali del 20 aprile, 14 e 16 giugno e 22 settembre 1994, ferma restando l'applicazione dell'art. 19 della Legge 300/70 per le Organizzazioni Sindacali stipulanti l'accordo costitutivo delle medesime rappresentanze unitarie;

b) le rappresentanze sindacali,.individuate ai sensi dell'art. 19 della legge n. 300/70, in caso di non sottoscrizione o mancata adesione ai protocolli di cui alla lettera a)., ovvero in caso di non ancora avvenuta costituzione delle R.S.U..

Art. 36

Contributi sindacali

1. I dipendenti hanno la facoltà di rilasciare delega, a favore dell'organizzazione sindacale da loro prescelta, per la riscossione di quota mensile dello stipendio per il pagamento dei contributi sindacali nella misura stabilita dai competenti organi statuari. La delega è rilasciata per iscritto ed è trasmessa all'Ente a cura del dipendente o dell'organizzazione sindacale interessati.

2. La delega ha effetto dal primo giorno del mese successivo a quello del rilascio.

3. Il dipendente può revocare in qualsiasi momento la delega rilasciata ai sensi del comma 1 inoltrando la relativa comunicazione all'Ente di appartenenza ed all'Organizzazione Sindacale interessata. L'effetto della revoca decorre dal primo del mese successivo alla presentazione della stessa.

4. Le trattenute devono essere operate dai singoli Enti sulle retribuzioni dei dipendenti in base alle deleghe ricevute e sono versate mensilmente alle Organizzazioni Sindacali interessate secondo modalità concordate con l'Ente.

5. Gli Enti sono tenuti, nei confronti dei terzi, alla segretezza sui nominativi del personale delegante e sui versamenti effettuati alle Organizzazioni Sindacali.

CAPO V

Procedure di raffreddamento dei conflitti

Art. 37

Interpretazione autentica dei contratti

1. In attuazione dell'art. 53 del d.lgs n. 29 del 1993, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti collettivi, le parti che li hanno sottoscritti si incontrano per definire consensualmente il significato della clausola controversa.

2. Al fine di cui al comma 1, la parte che richiede l'incontro invia all'altra richiesta scritta con lettera raccomandata. La richiesta deve contenere una sintetica descrizione dei fatti e degli elementi di diritto sui quali si basa; essa deve comunque far riferimento a problemi interpretativi ed applicativi di carattere generale.

3. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51 del D.lgs n.29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto collettivo nazionale.

4. Con analoghe modalità si procede, tra le parti che li hanno sottoscritti, quando insorgano controversie sull'interpretazione dei contratti decentrati. L'eventuale accordo, stipulato con le procedure di cui all'articolo 51, terzo comma, del D.lgs n. 29 del 1993, sostituisce la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato.

5. Gli accordi di interpretazione autentica di cui ai precedenti commi producono gli effetti previsti dall'art. 53, comma 2 del d.lgs n. 29 del 1993.

PARTE SECONDA

TITOLO I
Trattamento Economico

CAPO I
Struttura della retribuzione

ART. 38

Struttura della retribuzione

1. La struttura della retribuzione del personale delle amministrazioni di cui all'art. 1 si compone delle seguenti voci:

A - trattamento fondamentale:
  1) stipendio tabellare;
  2) retribuzione individuale di anzianità e gli importi di cui ai commi 4 e 5, art. 37 del DPR 171/91 maturati alla data di entrata in vigore del presente CCNL, con esclusione di eventuali ratei maturati;
  3) indennità integrativa speciale;

B - trattamento accessorio:
  1) Indennità di valorizzazione professionale di cui all'art. 42
  2) compensi per il lavoro straordinario di cui all'art. 43, comma 2, lettera a);
  3) indennità di rischio, disagio, responsabilità di cui all'art. 43, comma 2, lettera b)
  4) indennità di Ente di cui all'art. 44;
  5) indennità di posizione di cui all'art. 46;
  6) compensi per la produttività collettiva e individuale di cui all'art. 43, comma 2, lettera e).

2. Al personale, ove spettante, è corrisposto l'assegno per il nucleo familiare ai sensi della legge 13 maggio 1988 n. 153 e successive modificazioni.

ART. 39

Aumenti della retribuzione base

1. Gli stipendi tabellari, come stabiliti dall'articolo 17, comma 1, del D.P.R. 171/91, previo conglobamento dell'elemento distinto della retribuzione di cui alla legge n. 438/92, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

Profili / livelli	
Collaboratore TER IV	L. 193.000
Funz. Amministrativo IV	L. 193.000
Collaboratore TER V	L. 162.000
Funz. Amministrativo V	L. 162.000
Collaboratore amm.vo V	L. 162.000
Collaboratore TER VI	L. 144.000
Operatore tecnico VI	L. 144.000
Collaboratore amm.vo VI	L. 144.000
Operatore tecnico VII	L. 126.000
Operatore amm.vo VII	L. 126.000
Collaboratore amm.vo VII	L. 126.000
Ausiliario tecnico VIII	L. 116.000
Operatore tecnico VIII	L. 116.000
Operatore amm.vo VIII	L. 116.000
Ausiliario tecnico IX	L. 110.000
Ausiliario amm.vo IX	L. 110.000
Operatore IX	L. 110.000
Ausiliario tecnico X	L. 104.000
Ausiliario amm.vo X	L. 104.000

2. Gli aumenti di cui al comma 1 competono con decorrenza 1 dicembre 1995.

3. Dal 1^ gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili:

Profili / livelli	
Collaboratore TER IV	L. 123.000
Funz. Amministrativo IV	L. 123.000
Collaboratore TER V	L. 112.000
Funz. Amministrativo V	L. 112.000
Collaboratore amm.vo V	L. 112.000
Collaboratore TER VI	L. 103.000
Operatore tecnico VI	L. 103.000
Collaboratore amm.vo VI	L. 103.000
Operatore tecnico VII	L. 95.000
Operatore amm.vo VII	L. 95.000
Collaboratore amm.vo VII	L. 95.000
Ausiliario tecnico VIII	L. 89.000
Operatore tecnico VIII	L. 89.000
Operatore amm.vo VIII	L. 89.000
Ausiliario tecnico IX	L. 85.000
Ausiliario amm.vo IX	L. 85.000
Operatore IX	L. 85.000
Ausiliario tecnico X	L. 80.000
Ausiliario amm.vo X	L. 80.000

4. Gli aumenti di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento dell'aumento successivo, ed assorbono l'indennità di vacanza contrattuale.

ART. 40
Personale con qualifica di ispettore generale e direttore di divisione artt. 60 e 61 del DPR 30 giugno 1972, n. 748 e succ. modif. ed ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88.

1. Gli stipendi iniziali lordi per il personale con qualifica di ispettore generale e di direttore di divisione, artt. 60 e 61 del DPR 30 giugno 1972, n. 748 e succ. modif. ed ex art. 15, comma 1, della legge 9 marzo 1989, n. 88, sono incrementati, a regime, delle seguenti misure mensili lorde:

- Direttore di divisione (iniziale) L. 200.000
- Direttore di divisione (dopo due anni) L. 215.000
- Ispettore generale (dopo due anni) L. 230.000
- Ispettore generale (iniziale) L. 215.000

2. Gli aumenti mensili di cui al comma 1 competono con decorrenza 1° dicembre 1995.

3. Dal 1° gennaio 1995 al 30 novembre 1995 competono i seguenti aumenti mensili lordi :

- Direttore di divisione (iniziale) L. 150.000
- Direttore di divisione (dopo due anni) L. 161.000
- Ispettore generale (iniziale) L. 161.000
- Ispettore generale (dopo due anni) L. 173.000

4. Gli incrementi di cui al comma 3 hanno effetto fino al conseguimento di quelli di cui al comma 1 e assorbono l'indennità di vacanza contrattuale. Gli incrementi di cui ai commi 1 e 3 non comportano il riassorbimento degli assegni ad personam eventualmente attribuiti a seguito di inquadramento nella specifica posizione rivestita dal personale interessato.

5. Le classi di stipendio e gli aumenti periodici biennali cessano di essere corrisposti alla data di entrata in vigore del presente contratto. A tale data il valore degli aumenti biennali in godimento, con l'aggiunta della valutazione economica dei ratei di aumento biennale maturati alla stessa data, costituisce la retribuzione individuale di anzianità. Tale valutazione si effettua con riferimento al trattamento stipendiale derivante dall'applicazione dell'art. 5, comma 1, del Decreto Legge 24 novembre 1990, n. 344, convertito con la Legge 23 gennaio 1991, n. 21, ed ai valori percentuali dei relativi aumenti biennali.

6. I trattamenti economici accessori, nonchè le indennità di cui all'art. 15, comma 2, Legge 9 marzo 1989, n. 88, continuano ad essere corrisposti secondo la disciplina generale, i criteri e le modalità vigenti alla data di entrata in vigore del presente contratto in misura corrispondente al trattamento economico fondamentale in godimento, nei confronti di tutto il personale di cui al primo comma. Gli Enti provvederanno ad apprezzare adeguatamente l'esercizio delle funzioni previste dall'art. 25, comma 4, del D. Lgs. n. 29 del 1993 attraverso la gestione mirata del Fondo per la produttività collettiva.

ART. 41

Effetti nuovi stipendi

1. Le misure degli stipendi risultanti dall'applicazione del presente contratto hanno effetto sulla tredicesima mensilità, sul compenso per il lavoro straordinario, sui trattamenti di quiescenza e previdenza, sull'indennità corrisposta a titolo di assegno alimentare, sull'equo indennizzo, sull'indennità o trattamento di fine servizio, sulle ritenute assistenziali e previdenziali e relativi contributi e sui contributi di riscatto.

2. I benefici economici, ivi compresa l'indennità di vacanza contrattuale, risultanti dall' applicazione dei precedenti articoli sono corrisposti integralmente alle scadenze e negli importi previsti dai medesimi articoli al personale comunque cessato dal servizio, con diritto a pensione, nel periodo 1994-95 e sono computati ai fini previdenziali secondo gli ordinamenti vigenti. Agli effetti dell'indennità o trattamento di fine servizio e di licenziamento si considerano solo gli scaglionamenti maturati alla data di cessazione dal servizio.

ART. 42
Indennità di valorizzazione professionale

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996 è istituita una indennità di valorizzazione professionale per il personale appartenente al IV livello del profilo C Ter.

2. L'importo dell'indennità di cui al comma 1 è pari a L. 200.000 mensili lorde per 12 mensilità e non ha effetti sulla tredicesima mensilità.

3. L'attribuzione dell'indennità di cui al comma 1 avviene mediante selezione del personale interessato, avente esperienza professionale almeno quinquennale nel livello più alto del profilo, sulla base di obiettivi criteri che tengano conto dei titoli ed esperienza professionale, di servizio e dei requisiti culturali, nei limiti del 2% della dotazione organica di profilo con un minimo di una unità per Ente.

ART. 43

Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio

1. Per il finanziamento della parte variabile della retribuzione ogni amministrazione provvede mediante le risorse, al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente, destinate nell'anno 1995 al finanziamento del fondo di cui all'art. 15 del D.P.R. 171/91, commi 2, lettera a), b), c), integrate:
   - a decorrere dal 31 dicembre 1995 e a valere dall'1 gennaio 1996 da una quota pari al 1,3% del monte salari del personale destinatario del presente contratto ed al netto degli oneri riflessi a carico dell'Ente riferito all'anno 1993;
   - dalle risorse derivanti dall'applicazione dell'art. 15, comma 2, lettera d) e comma 3, del DPR 171/91;
   - da risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano alla incentivazione della produttività del personale.
2. Le risorse di cui al comma 1 sono destinate al finanziamento dei seguenti istituti:

   a) *Fondo per il compenso del lavoro straordinario:* il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma stanziata nell'anno 1995 a compensare le prestazioni di lavoro straordinario, ridotta del 10%. Il limite massimo individuale è pari a 200 ore annue. Detto fondo è destinato a compensare le prestazioni di lavoro straordinario che si rendessero necessarie per fronteggiare particolari situazioni di lavoro, connesse anche a carenze di organico.

   b) Fondo per la remunerazione di particolari condizioni di disagio, pericolo, danno e responsabilità: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma destinata nell'anno 1995 al pagamento delle indennità di cui all'art. 16, comma 2, lettere c) e d) del D.P.R. 171/91, nonchè dalle risorse derivanti dalla riduzione del 10 % della precedente lettera a). Detto fondo è destinato a remunerare gravose articolazioni dell'orario di lavoro, connesse, in particolare al potenziamento della funzionalità degli uffici e delle strutture ed al

funzionamento delle attrezzature informatiche nonché all'attribuzione di indennità per l'esercizio di compiti che comportano specifiche responsabilità anche di natura professionale, ovvero oneri, rischi o disagi particolarmente rilevanti, nonché alla reperibilità collegata alla particolare natura dei servizi

c) *Fondo per l'indennità di Ente*: il fondo è costituito nel suo ammontare dalla somma destinata nell'anno 1995 per il pagamento dell'indennità di incentivazione e funzionalità prevista dall'art.29 del D.P.R. n. 568//87. Detta somma e incrementata dalle risorse di cui all'art. 16, comma 2, lettera a) del D.P.R. 171/91, per la parte erogata alla generalità dei dipendenti.

d) Fondo per l'indennità di posizione Il fondo è costituito nel suo ammontare da una quota necessaria a finanziare l'art. 46;

e) Fondo per la produttività collettiva e individuale: il fondo è costituito nel suo ammontare da quanto residua dalla somma complessiva di cui al comma 1, detratta la somma utilizzata per la costituzione dei fondi di cui alle lettere a), b), c) e d) del presente comma.

3. In relazione a particolari condizioni organizzative riferite alla specificità dei singoli ordinamenti, gli enti destinano eventuali economie di spesa realizzate nell'utilizzo dei fondi di cui alle a), b), e d), del comma 2 ad incrementare le risorse del fondo di cui alle lettere b) ed e) del medesimo comma. La ripartizione della predetta quota tra i fondi di cui alle lettere b) ed e) è oggetto di contrattazione decentrata.

ART. 44

Indennità di Ente

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996 è istituita una indennità di Ente, da corrispondere nel mese di giugno di ciascun anno, finanziata dalle risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera c), primo periodo. Dalla medesima data cessa di essere corrisposta l'indennità di incentivazione e funzionalità di cui all'art. 16, comma 4 del D.P.R. 171/91.

2. L'indennità di cui al comma 1 è corrisposta a tutto il personale destinatario del presente contratto appartenente all'Ente, nelle seguenti misure :

LIVELLI	IMPORTI
10	1.400.000
9	1.600.000
8	1.700.000
7	2.000.000
6	2.300.000
5	2.700.000
4	3.000.000
Isp. e Dir. r.e.	3.500.000

3. Ove l'indennità di cui al comma 2, al netto dell'incremento di cui al comma 4, risulti di valore inferiore alla indennità di incentivazione e funzionalità di cui all'art. 16, comma 4, del D.P.R. 171/91 in godimento percepita da ciascun dipendente alla data del 31 dicembre 1995, il relativo valore differenziale è conservato ed erogato contestualmente all'indennità medesima.

4. Le misure di cui al comma 2 sono incrementate ulteriormente, secondo i parametri di cui al comma 2, degli importi determinati per l'anno 1995 per la generalità dei dipendenti, salvaguardando per il presente biennio la somma in godimento al 31 dicembre 1995 per ciascun dipendente, utilizzando le risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera c), secondo periodo, ed erogati mensilmente per 12 mensilità.

5. Qualora le risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera c) non siano sufficienti al finanziamento degli istituti di cui ai commi precedenti, possono essere utilizzate le risorse di cui alla lettera e) del medesimo articolo.

ART. 45
Produttività collettiva e individuale

1. Le risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera e), sono destinate dall'1 gennaio 1996 a finanziare la produttività collettiva e individuale.

2. I compensi per la produttività collettiva e individuale sono erogati dall'Ente contestualmente per tutti i dipendenti, in base ai seguenti parametri:

a) 2 al 20% del personale, fino ad un importo massimo pari al 1,5 volte dell'indennità di Ente di cui all'art. 43, comma 2;

b) 1 a non meno del 30% del personale ;

c) al restante personale è attribuito un parametro intermedio da stabilirsi in contrattazione decentrata.

3. I compensi di cui al comma 2, lettera a) verranno erogati sulla base di uno o più dei seguenti criteri:
   a) precisione e qualità delle prestazioni svolte;
   b) capacità di adattamento operativo al contesto di intervento, alle esigenze di flessibilità ed alla gestione di cambiamenti organizzativi;
   c) orientamento all'utenza ed alla collaborazione all'interno del proprio ufficio e tra i diversi uffici;
   d) capacità di proporre soluzioni innovative e contribuire alla realizzazione di miglioramenti organizzativi e gestionali.

4. I criteri generali per la determinazione della percentuale di personale di cui al comma 2, lettera b) e per l'individuazione del parametro di cui alla lettera c) dello stesso comma, sono oggetto di contrattazione decentrata con riferimento agli obiettivi di efficienza e di efficacia dell'Ente.

Art. 46

Indennità di posizione

1. A decorrere dal 1 gennaio 1996 e istituita per il personale appartenente ai livelli IV e V del profilo di funzionario amministrativo, un'indennità di posizione dell'importo annuo lordo di L. 2 milioni.

2. Gli Enti determinano le posizioni organizzative di particolare complessità cui correlare, per un contingente massimo del 5% dei posti in organico del profilo di cui al comma 1, con un minimo di una posizione per Ente e nei limiti delle risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera d), le indennità di cui al comma 1.

3. L' indennità cessa di essere corrisposta qualora il dipendente non sia più adibito alle posizioni organizzative ed alle posizioni specialistiche individuate ai sensi dei commi 1 e 2.

Art. 47

Lavoro in turni

1. Ai fini di consentire l'ottimale sfruttamento degli impianti, la maggiore disponibilità delle strutture in rapporto alle esigenze dell'utenza, per la necessità di servizio di particolari unità organizzative dell'amministrazione, nonché per attività istituzionali da espletare necessariamente senza interruzioni ed anche in giorni festivi si può ricorrere a prestazioni programmate di lavoro in turni mediante l'utilizzazione delle risorse di cui all'art. 43, comma 2, lettera b) del presente contratto.

2. L'organizzazione del lavoro in turni verrà effettuata nel rispetto dei seguenti principi generali :

- la turnazione potrà essere a ciclo continuo oppure articolata su due o tre turni giornalieri ;
- qualora l'orario di lavoro individuale sia programmata in turno non è ammessa la flessibilità ;
- per ogni ora di lavoro prestato secondo appositi turni avvicendati giornalieri spetta una maggiorazione pari al 20% della misura oraria dei compensi per lavoro straordinario ; per i turni effettuati in giorni festivi la maggiorazione di cui sopra è pari al 50%, mentre per quelli notturni e festivi la medesima è pari all'80%. E' stabilito un limite minimo delle suddette maggiorazioni pari, rispettivamente, a L. 3.500, L. 7.000 e L. 10.000.

3. I turni notturni sono compresi fra le ore 22 e le ore 6 e non possono superare il limite di n. 10 mensili per dipendente.

4. Al personale impegnato in lavoro in turni presso sedi dislocate fuori dei centri abitati ed a questi non collegati da servizi pubblici di linea compatibili con l'orario di lavoro continua ad essere corrisposta, con le medesime modalità, l'indennità chilometrica di cui all'art. 21, comma 5, del DPR 171/91.

5. Al personale impegnato in attività istituzionali di sopralluogo, di presidio, di controllo o di ispezione presso sedi di lavoro diverse da quelle di appartenenza, ancorchè dislocate nella cinta urbana o comunque non oltre i 30 Km di distanza, continua ad essere corrisposta, con le medesime modalità, l'indennità chilometrica di cui all'art. 21, comma 5, del DPR 171/91.

6. Per quanto non contemplato si applicano i principi della Direttiva C.E. n. 93/104 del 23.11.1993.

ART. 48

Riassegnazione fondi salario accessorio

1. Nel periodo di vigenza contrattuale, qualora le somme stanziate per il finanziamento dei fondi di cui all'art. **43** non siano state impegnate nei rispettivi esercizi finanziari sono riassegnate nell'esercizio dell'anno successivo.

Art. 49

Verifica delle disponibilità finanziarie complessive

1. In caso di accertamento da parte del ministero del tesoro di maggiori oneri del contratto rispetto a quelli previsti, le parti firmatarie possono richiedere il controllo e la certificazione di tali oneri ai sensi dell'art. 52, comma 3, del D. Lgs. n. 29 del 1993, al nucleo di valutazione della spesa relativa al pubblico impiego, istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro dall'art. 10 della legge 30 dicembre 1991, n. 412.
2. Qualora vengano certificati maggiori oneri contrattuali rispetto a quelli previsti, le parti si incontrano allo scopo di concordare la proroga dell'efficacia temporale del contratto, ovvero la sospensione dell'esecuzione, totale o parziale, dello stesso.

PARTE TERZA

TITOLO I

Norme finali e transitorie

CAPO I

Art. 50

Revisione dell'ordinamento

1. E' istituita una Commissione composta da rappresentanti dell'ARAN che ne assicura la presidenza ed il coordinamento, da tre rappresentanti degli Enti indicati dalla Conferenza Permanente dei presidenti degli Enti, e da un rappresentante per ciascuna delle Confederazioni ed Organizzazioni Sindacali firmatarie del presente Contratto Nazionale di Lavoro, con il compito di acquisire ed elaborare, tenendo anche conto di quanto indicato nelle piattaforme sindacali, tutti gli elementi di conoscenza sull'attuale sistema di organizzazione di lavoro negli Enti e di formulare proposte per la revisione dell'ordinamento. La Commissione procederà in particolare all'approfondimento delle seguenti materie:

a) verifica dei requisiti richiesti per le progressioni di livello all'interno dello stesso profilo, valorizzando a tal fine i sistemi di valutazione, nell'ottica del superamento dei contingenti di livello;

b) dati relativi all'impiego reale del personale, con particolare riferimento alle situazioni di scostamento fra compiti effettivamente svolti ed inquadramenti in atto, nonchè alle modalità con cui dette situazioni si manifestano;

c) individuazione delle ipotesi nelle quali, eccezionalmente, ammettere cambiamenti di profilo, a parità di livello, sulla base di una specifica richiesta, del dipendente assicurando l' accertamento da parte dell'Ente del possesso del titolo di studio richiesto per il profilo, e/o dell'avvenuto svolgimento in maniera continuativa di mansioni di profilo diverso a quello di appartenenza per un periodo non inferiore a tre anni;

d) verifica della congruità dell'attuale ordinamento del personale, con riferimento al numero dei livelli e dei profili esistenti, alle declaratorie dei profili, nonchè della congruità della distribuzione delle dotazioni organiche tra i diversi profili;

e) verifica della collocazione professionale del personale comunque utilizzato dagli Enti, anche in forme alternative al rapporto di lavoro subordinato; la Commissione svolgerà altresì attività istruttoria nella definizione di tabelle di equiparazione per gli Enti i quali, in relazione alla loro provenienza, presentano un diverso ordinamento del personale.

2. La Commissione viene insediata entro tre mesi dalla stipulazione del presente contratto e concluderà la propria attività non oltre il mese di gennaio 1997. Successivamente, le parti valuteranno, tenendo conto delle proposte della Commissione, la possibilità di concordare innovazioni di carattere generale sui sistemi di inquadramento professionale dei lavoratori. Le parti si impegnano a concludere questa valutazione entro il 30 giugno 1997, convenendo fin d'ora che gli eventuali accordi raggiunti avranno decorrenza entro il 30 settembre 1997.

Capo II

Art. 51

Benefici di natura assistenziale e sociale

1. Le parti si danno atto che gli interventi legislativi in materia di interesse legale hanno prodotto effetti sulla normativa contrattuale vigente in tema di concessione ai dipendenti di mutui edilizi agevolati nonchè di piccoli prestiti, modificando parzialmente lo scopo delle disposizioni contrattuali. Al fine di contemperare le esigenze dei dipendenti e degli enti interessati, le parti convengono sulla necessità che gli Enti stessi rivedano, entro i limiti delle disponibilità all'uopo previste, le determinazioni adottate nella specifica materia, al fine di ripristinare il carattere effettivamente agevolato del tasso.

2. I principi informatori relativi alla disciplina degli interventi, già previsti dall'art. 24 del DPR 171/1991, e la relativa misura saranno definiti in sede di contrattazione decentrata nazionale, nell'ambito dell'importo massimo dell'1% delle spese per il personale del Comparto iscritte nel bilancio di previsione.

Art. 52

Assicurazioni integrative

1. Le parti concordano sull'opportunità che gli Enti del Comparto istituiscano, anche in forma consorziata, un organismo a carattere nazionale con la finalità di assicurare ai dipendenti trattamenti complementari a quelli previsti nell'ambito delle assicurazioni sociali obbligatorie, mediante stipula di polizze sanitarie integrative delle prestazioni erogate dal Servizio Sanitario Nazionale nonchè per la copertura del rischio di premorienza, definendo altresì le modalità per il controllo della gestione di detto organismo.

2. Le parti convengono che gli Enti, previa contrattazione decentrata ai sensi dell'art. 26, di intesa tra loro, definiscano le quote dello stanziamento di cui all'art. 59 del DPR 509/1979 e successive modifiche, da conferire al suddetto organismo per il perseguimento delle finalità ad esso attribuite, precisando che qualsiasi onere, anche di carattere contributivo e fiscale, graverà sulla quota di predetto stanziamento.

Art. 53

Fondi previdenziali

1. La vigente disciplina dei trattamenti di previdenza integrativi dell'assicurazione generale obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, comunque denominati, riservati al personale degli Enti, resta in vigore fino alla concreta attuazione, nell'ambito del comparto, dei Fondi di previdenza complementare previsti dal Decreto Legislativo 21 aprile 1993, n. 124 e successive modificazioni ed integrazioni.

2. Le parti si impegnano ad incontrarsi, non appena sarà definito il quadro complessivo di riferimento della disciplina del trattamento di fine rapporto prevista dall'art. 2, commi 5 e seguenti, della Legge 335/1995, per esaminare le problematiche connesse all'attivazione di forme di previdenza complementare su base volontaria, anche attraverso l'istituzione di appositi fondi così come previsto dall'art. 4 del D. Lgs. 21 aprile 1993, n. 124, al fine di assicurare più elevati livelli di copertura previdenziale.

3. In sede di attuazione di quanto previsto ai commi 1 e 2 del presente articolo, saranno previste opportune forme di raccordo tra i fondi integrativi aziendali ed i fondi integrativi di previdenza complementare di cui venga prevista la costituzione, in modo da consentire ai dipendenti iscritti ai predetti fondi integrativi aziendali che ne facciano richiesta, in presenza delle necessarie condizioni tecnico-finanziarie, il passaggio ai nuovi fondi complementari, previo apporto delle relative riserve tecniche accantonate.

Art. 54

Indennità di rischio da radiazioni

1. L'indennità di rischio da radiazioni resta disciplinata dall'art. 26 del DPR 171/1991, nel rispetto e in correlazione con le disposizioni e le classificazioni introdotte dal D. Lgs. 230/95.

Art. 55

Disapplicazioni

1. A norma dell'art. 72, comma 1, del D. Lgs. n. 29 del 1993, dalla data di cui all'art. 2, comma 2, sono inapplicabili, nei confronti del personale del comparto, tutte le norme previgenti incompatibili con quelle del presente contratto in relazione ai soggetti ed alle materie dalle stesse contemplate e in particolare le seguenti disposizioni, relativamente agli articoli cui sono riferite :

- con riferimento all'art. 3 (Contratto individuale di lavoro): art. 17 del DPR n. 487/94; art. 12 del T.U. n. 3/57;

- con riferimento all'art. 4 (Periodo di prova): artt. 9 e 10 del T.U. n. 3/57; art. 14 del DPR 686/57;

- con riferimento all'art. 5 (Orario di lavoro): artt. 7 e 8 del DPR n. 13/86; art. 9 e 10 del DPR 568/87; art. 39 del DPR 171/91;

- con riferimento all' art. 6 (Mense e servizi sostitutivi): art.11, commi 3 e 4, del DPR 509/79;

- con riferimento agli artt. 7 e 8 (Ferie e festività del Santo Patrono e recupero festività soppresse; Riposo settimanale): art. 4 del DPR n. 395/88; artt. 36, 39 e 40 del T.U. n. 3/57; art. 18 del DPR n. 686/57; art. 9, comma 1, della legge 70/75;

- con riferimento all'art. 9 (Permessi retribuiti): art. 37, 39 e 41 del T.U. n. 3/57; art. 3, commi da 37 a 41 della Legge 537/93; art. 22, commi da 22 a 26 della Legge n. 724/94;

- con riferimento all'art. 10 (Permessi brevi): art. 11 del DPR n. 13/86; art. 11 del DPR n. 568/87;

- con riferimento agli artt. 12 e 13 (Assenze per malattia; Infortuni sul lavoro e malattie dovute a cause di servizio): artt. 37, 68, commi da 1 a 7,

8 ad esclusione della parte relativa all'equo indennizzo, 70,71, 129 e 130 del T.U. n. 3/57; artt. da 30 a 34 del DPR n. 686/57; art. 9, comma 3 della legge 70/75 (per la parte relativa alle assenze per gravidanza e puerperio e infermità) art. 3, commi da 37 a 41 della Legge 537/93; art. 22, commi da 22 a 26 della Legge n. 724/94;

- con riferimento all'art. 14 (Rapporto di lavoro a tempo parziale): art. 1, comma 1, art. 2, comma 1; artt. da 3 a 6 del DPCM n. 117/89; art. 4 del DPR n. 13/86; art. 7, commi 2, 3, 4 e 5 della Legge 554/88;

- con riferimento all'art. 15 (Assunzioni a tempo determinato): art. 7, comma 6, della Legge 554/88; art. 1 del DPCM n. 127/89; art. 36 Legge 70/75; art. 23 del DPR 171/91, fatti salvi gli effetti delle assunzioni già avvenute alla data di stipulazione del presente contratto;

- con riferimento all'art. 16 (Formazione professionale): art. 2 del DPR n. 395/88; art. 11 DPR 171/91;

- con riferimento agli artt. 17, 18 e 19 (Cause di cessazione del rapporto di lavoro; obblighi delle parti; recesso con preavviso): artt. 124, 126, 127, 129 e 131 del T.U. 3/57; art. 12 della legge 70/75;

- con riferimento all'art. 20 (Doveri del dipendente): artt. da 12 a 17 del T.U. n. 3/57; art. 8, comma 1, della legge 70/75;

- con riferimento agli artt. 21, 22, 23 e 24 (Sanzioni e procedure disciplinari; codice disciplinare; sospensione cautelare in corso di procedimento disciplinare; sospensione cautelare in caso di procedimento penale): artt. 78 a 87, da 91 a 99 e 134 del T.U. n. 3/57; art. 61 del DPR 686/57; art. 22 della Legge n. 93/83; art. 11 della legge 70/75; art. 7 e 18 del DPR 411/76; art. 21 del DPR 509/79;

- con riferimento all'art. 27 (Livelli di contrattazione: materie e limiti della contrattazione decentrata): art. 3, 4 e 6 del DPR 568/87;

- con riferimento all'art. 28 (Composizione delle delegazioni): art. 5 del DPR 568/87;

- con riferimento all'art. 29 (Informazione): art. 36 del DPR 568/87; art. 18 e 20, commi 1, 2 e 4 del DPR 13/86; art. 36 del DPR 568/87;

- con riferimento all'art. 34 (Forme di partecipazione): art. 23 e 39 Legge 70/75; artt. 52, 53 e 65 del DPR 411/76; art. 38, comma 3, del DPR 171/91;

- con riferimento all'art. 35 (Rappresentanze sindacali nei luoghi di lavoro): art. 25 della Legge 93/83;

- con riferimento all'art. 36 (Contributi sindacali): art. 34 del DPR 171/91;

- con riferimento all'art. 37 (Interpretazione autentica dei contratti): art. 21, lett. b) del DPR n. 13/86;

- con riferimento all'art. 38 (Struttura della retribuzione): art. 37 del D.P.R. 171/91;

- con riferimento all'art. 40 (Personale del ruolo ad esaurimento): art. 17, comma 15 del DPR 171/91;

- con riferimento all'art. 43 (Disciplina per il finanziamento del trattamento accessorio): artt. 15 e 16 del D.P.R. 171/91;

- con riferimento all'art. 44 (Indennità di Ente): art. 29 del DPR 568/87;

- con riferimento all'art. 47 (Lavoro in turni): art. 21 del DPR 171/91, con esclusione del comma 5.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA n. 1

Le parti convengono circa l'opportunità che, correlativamente alle assunzioni effettuate ai sensi dell'art. 15, comma 3, il ricorso alle collaborazioni disciplinate dall'art. 3 del DPR 754/94 venga progressivamente ridotto, nonchè circa l'opportunità che ai dipendenti di consorzi costituiti tra gli Enti ed altri soggetti pubblici e privati venga riservata parità di trattamenti economici e normativi rispetto a quanto previsto dal presente contratto collettivo nazionale di lavoro.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 2

Le parti convengono circa l'opportunità che gli Enti provvedano entro sei mesi ad effettuare la valutazione delle componenti retributive relative all'anzianità di servizio dei dipendenti interessati al fine di verificarne la corrispondenza riguardo alle quote di abbattimento.

DICHIARAZIONE CONGIUNTA N. 3

Al fine di favorire la modifica delle norme regolamentari dei fondi di cui all'art. 53, comma 1, del presente contratto, alla luce delle "linee guida" individuate dal Ministero del lavoro con lettera del 30 marzo 1996, n. 40451, diretta agli enti previdenziali, le parti ravvisano l'opportunità che la questione venga segnalata formalmente dall'A.RA.N. allo stesso Ministero, in particolare per la gestione speciale INPS dei fondi integrativi ad esaurimento degli enti disciolti, costituiti ai sensi dell'art. 75 del DPR 761/79.

NOTA A VERBALE CONTRATTO RICERCA

Scrivente Confederazione RdB/CUB sottoscrive con riserva il CCNL del Comparto Ricerca. Tale riserva è dovuta all'intervento della Corte dei Conti che, andando oltre le proprie prerogative, ha di fatto stravolto il delicato assetto contrattuale raggiunto cancellando buona parte dell'art.15 che era stato al centro della contrattazione tra le parti.

La Confederazione RdB/CUB inoltre dichiara che la propria sottoscrizione è stata autorizzata dai lavoratori interessati al solo fine di mantenere inalterata l'agibilità sindacale nel comparto essendo stato il CCNL respinto a maggioranza dalle Assemblee dei lavoratori.

Roma, 7 ottobre 1996

p/ Coordinamento Nazionale RdB/CUB
Pierpaolo Leonardi

Dichiarazione a verbale CGIL/RICERCA, CISL/RICERCA E UIL/FUR

La CGIL/RICERCA la CISL/RICERCA e la UIL/FUR valutano complessivamente positivo il risultato raggiunto per il rinnovo del contratto di comparto degli EPR, tenuto conto dei vincoli finanziari, legislativi e delle direttive ministeriali.
La CGIL/RICERCA e la CISL/RICERCA e la UIL/FUR esprimono insoddisfazione relativamente alla mancata soluzione dei problemi connessi alla valorizzazione e riconoscimento delle professionalità.
La CGIL/RICERCA la CISL/RICERCA e la UIL/FUR ritengono, comunque che tale soluzione debba trovare una puntuale definizione con le procedure ed i tempi previsti dall'art. 54.
Nel siglare il contratto la CGIL/RICERCA e la CISL/RICERCA e la UIL/FUR si riservano di apporre la firma definitiva successivamente alla consultazione ed all'approvazione dell'accordo da parte dei lavoratori.

Dichiarazione a verbale CIGIL - CISL - UIL/RICERCA

Le OO.SS. CIGIL - CISL - UIL/RICERCA considerano insufficiente la dizione contenuta nell'art. 1 relativamente al campo di applicazione del contratto e ritengono necessario l'esplicito impegno in tal senso nei confronti del CISAM di Pisa.

Dichiarazione a verbale CGIL/RICERCA e della FUIL/FUR

La CGIL/RICERCA e la FUIL/FUR nel prendere atto delle soluzioni contrattuali relative ai comitati per le pari opportunità, dichiarano il proprio disaccordo circa le modalità di costituzione dei comitati stessi, ritenendo necessario consentire direttamente alle lavoratrici interessate l'espressione della propria rappresentanza.

Dichiarazione a verbale CGIL - CISL - UIL - USPPI - CISAL - CONFSAL - RDB - UNIONQUADRI

Le sottoscritte OO.SS. ritengono che l'attivazione indiscriminata che l'Istituto Superiore di Sanità ha fatto dei contratti di collaborazione ha avuto come conseguenza la creazione di un vero e proprio precariato.
Le OO.SS. ritengono che il contratto non dia le garanzie necessarie affinchè i contenuti della dichiarazione congiunta tra OO.SS. e ARAN siano rispettate dall'amministrazione dell'ISS.
Pertanto le OO.SS. vigileranno purché nell'ISS si applichi rigorosamente il contenuto dell'art. 15 del contratto e si impegnano ad individuare ulteriori soluzioni nell'ambito del lavoro della Commissione prevista dall'art. 50.

Dichiarazione a verbale U.S.I. RICERCA /A.I.T.

Questa O.S. disapprova l'assoluta insensibilità mostrata nei confronti del grave problema che da anni investe centinaia di lavoratori precari dell'Istituto Superiore di Sanità, costretti a rivestire il ruolo di "collaboratori esterni" pur svolgendo la propria attività in regime di subordinazione, con una retribuzione "indecente".
Tale problema avrebbe potuto trovare una prima, provvisoria, soluzione attraverso l'autorizzazione per l'I.S.S. ad istituire rapporti di lavoro a termine, di durata quinquennale, in percentuale pari al 30% della dotazione organica complessiva e una soluzione definitiva nell'ambito della commissione di cui all'art. 50 del contratto.

Dichiarazione a verbale CIDA

Trattamento economico
(art. 42 Indennità di valorizzazione professionale e art. 46 Indennità di posizione)

L'attribuzione ai profili IV CTER, IV livello, e Funzionario amministrativo, IV e V livello, di indennità che vengono giustificate da posizioni funzionali che sono assimilabili a quelle della qualifica di "quadro" nell'ordinamento privato, non costituisce elemento dimostrativo del fatto che tali profili e/o livelli svolgano funzioni dirigenziali.

(art. 38 Struttura della retribuzione)

Si deve intendere che della elencazione (e dai pertinenti articoli) sia stato omesso ogni esplicito riferimento a parti della retribuzione a carattere strettamente individuale, quali i compensi derivanti da attività previste dalla legge (esempio onorari professionali) ed in particolare la quota derivante dalla applicazione del DPR 568/87, riguardante quanta altra parte del ricavo netto delle attività "conto terzi" è destinata, in base ai Regolamenti degli Enti, alla compartecipazione individuale del personale che ha effettivamente svolto la prestazione, in aggiunta a quanto attribuito al finanziamento del fondo ex art. 43 del presente CCNL.

Dichiarazione a verbale CIDA

Interpretazione autentica dei contratti (Art. 37)

La disposizione dell'art. 41, terzo comma del D.Lgs 29/93, che prevede che l'accordo di interpretazione autentica di norme del contratto sostituisca la clausola controversa sin dall'inizio della vigenza del contratto decentrato, indica che tale accordo di variazione deve essere "consensuale".
Si deve intendere per "consensuale" che dev'essere raggiunta l'unanimità dei consensi delle parti che hanno sottoscritto il CCNL affinchè la variazione vada ad effetto, altrimenti ciò costituirebbe un elemento di permanente incertezza giuridica delle norme, con possibili conseguenze gravemente lesive della certezza di quanto sottoscritto con il CCNL e della stessa retribuzione, in quanto la darebbe la possibilità di modifiche "in corso d'opera" giustificate non tanto dall'incertezza della norma quanto da motivi di convenienza.

Dichiarazione a verbale CIDA

Commissione per la revisione dell'ordinamento (Art. 50)

La Commissione in questione non avrebbe alcuna ragione di essere, potendo agli stessi fini agire i Comitati bilaterali di cui all'art. 34.
Comunque, la Commissione (o il Comitato bilaterale) non può configurarsi per nessuna ragione come una surrettizia sede permanente di decisioni successive all'approvazione ed alla firma del CCNL, riguardo a istituti contrattuali mancanti nel presente CCNL.
In particolare quindi, sarebbero illegittime forme di sperimentazione che dessero luogo a situazioni lavorative ed istituzionali in contrasto con i principi e le norme in vigore. La sperimentazione non può riguardare istituti su cui non siano preventivamente raggiunti accordi scritti tra le parti o, in ogni caso, costituire precedente che eluda o sostituisca norma di legge o le decisioni dei successivi CCNL : pertanto nessuna norma derivante da essa o dalla Commissione può essere sottoscritta ed entrare in effetto prima della firma del successivo CCNL, e ciò solo nel caso che quest'ultimo la recepisca. La mancanza di questi requisiti, violerebbe il principio della certezza delle norme sottoscritte.

Né la Commissione né i Comitati bilaterali possono essere considerati sostitutivi di Organi, stabiliti per legge, di taluni Enti, quali la Commissione di Consultazione del Personale ex art. 39 legge 70/75.

Dichiarazione a verbale CIDA

Assunzioni a tempo determinato (art. 15, comma 4, lett. a))

1. Il riferimento al D. Lgs. 29/93 art. 36 comma 1 lettera a) non è sufficiente per chiarire che, almeno per i contrastti che riguardano il IV e V livello, si debba ammettere, come unica forma per la "selezione", il concorso per titoli ed esami, con esclusione delle altre forma di selezione indicate nei riferimenti.
2. Si ritiene non opportuna l'espressione "idoneo", in quanto includerebbe la possibilità di selezione tramite quali si possa assegnare contratti ad un numero di idonei superiore a quello dei vincitori : tale tipo di idoneità ha già ampiamente dimostrato di consentire operazioni poco chiare. Quindi l'idoneità dev'essere limitata al caso di sostituzione per rinuncia dei vincitori.

(Art. 15, comma 8)

Come nei precedenti casi di art. 36 legge 70/75 e 23 DPR 171/91, si deve intendere possibile attribuire posizioni stipendiali superiori a quella iniziale di ogni profilo/livello, in relazione all'esperienza professionale dei contrattisti ex comma 4, lettera b), dell'art. 15 del prese4nte CCNL.

Dichiarazione a verbale CIDA

Relazioni Sindacali, Comitati bilaterali, organizzazione del lavoro (art. 34)

In considerazione della specifica attività Scientifica negli Enti di Ricerca, la riserva di legge riguardo alla organizzazione del lavoro del personale tecnico-amministrativo ad essa afferente (per cui, infatti, è stato soppresso dalla legge 549/95 (art. 1, comma 8) la definizione dei "carichi di lavoro"), non può essere oggetto di discussione nemmeno in sede di Comitati bilaterali di Ente, ne in alcuna sede sindacale (ad esempio, Commissione art. 50 del presente CCNL).

Dichiarazione a verbale CISNAL

La Confederazione CISNAL chiede che venga messa a verbale la seguente dichiarazione per quanto riguarda l'art. 43, comma 1 "il fondo determinato nel modo di cui appresso non dovrà comprendere gli oneri riflessi previdenziali e assistenziali a carico degli Enti, che faranno carico agli Enti stessi e saranno stanziati in apposito capitolo con risorse reperite dagli Enti nel proprio bilancio.

Dichiarazione a verbale CONFEDIR

Riserva di esame, in sede d'accordo per l'area dirigenziale, della questione concernente la collocazione in esso degli Ispettori Generali e Direttori di Divisione, e, fatte salve tutte le vie legali a tutela del buon diritto di questa O. S. e dei rappesentanti al rispetto :

- dei principi sul divieto di "reformatio in pejus" e della " par condicio" ;
- dei fondamenti costituzionali a garanzia della tutela legislativa dei trattamenti giuridici ed economici spettanti ai direttivi ed ai dirigenti per l'esercizio imparziale e democratico dell'azione amministrativa.

Dichiarazione a verbale CONFEDIR

Riserva di riesame, in sede d'accordo per l'area dirigenziale del comparto della Ricerca, della questione concernente i dipendenti degli Istituti di Ricerca e Sperimentazione Agrari appartenenti ai profili di chimico, chimico direttore, biologo, biologo direttore, funzionario agrario, 8in possesso di laurea, abilitazione all'esercizio della professione ed iscrizione al corrispondente albo professionale (IV livello - art. 40 DPR 171/91).

Dichiarazione a verbale UNIONQUADRI

La scrivente Organizzazione sindacale giudica positivamente l'impianto globale del rinnovo contrattuale.
Valuta altresì in positivo gli aspetti normativi e le previsioni dei lavori della Commissione di cui all'art. 50 che possono ritenersi sufficientemente propedeutici ad un più puntuale assetto organizzativo degli enti interessati.
E' proprio nella considerazione di quanto precede che valuta contraddittoria la "compressione" al solo 5% della percentuale di cui all'art. 46.

Dichiarazione a verbale USI/AIT/RICERCA

Questa O.S. ritiene che il presente contratto vada negativamente valutato nella parte in cui non ha inteso prendere in considerazione numerosi aspetti normativi che a causa della farraginosità di alcune norme del DPR 171/91 (art14; co 11 e salvo altri) hanno creato gravi situazioni di sofferenza in numerosi Enti del comparto tra i quali l'ISTAT (si pensi al fenomeno degli ex "assistenti tecnici" inopinatamente ed illegittimamente inquadrati, nella stragrande maggioranza, nel profilo di "operatore tecnico" di VII livello).

Dichiarazione a verbale CGIL Ricerca, UIL FUR, Unionquadri, RDB/CUB, U.S.I.-Ricerca /A.I.T., Cisnal, Usppi, Cisal, Confsal

Le OO.SS. della ricerca CGIL Ricerca, UIL FUR, Unionquadri, RDB/CUB, U.S.I.-Ricerca /A.I.T., Cisnal, Usppi, Cisal, Confsal manifestano il proprio netto dissenso e la totale contrarietà rispetto all'ipotesi prospettata dall'ARAN di inviare agli Enti del comparto apposite linee guida di indirizzo della contrattazione decentrata.
Tale scelta, infatti, non solo non è prevista fra le funzioni/prerogative dell'ARAN ai sensi del DL 29/93, ma è contraddittoria e addirittura invalidante delle procedure di interpretazione autentica del contratto che le parti hanno liberamente sottoscritto nello stesso testo contrattuale in oggetto.
Oltre ad assumere un ruolo improprio, lesivo delle prerogative della contrattazione e dell'autonomo ruolo delle parti, quindi, si verificherebbe il paradosso per cui uno dei soggetti deputati allo scioglimento di eventuali controversie interviene a monte, indirizzando proprio quella materia che puo, in seguito, divenire oggetto di interpretazione autentica.
Per queste ragioni, in ossequio allo spirito e alla lettera del DL 29/93, le citate OO.SS., nel formalizzare il proprio assenso, invitano l'ARAN a riconsiderare la posizione assunta.

Dichiarazione a verbale CIDA

Relativamente all'art. 55 (Disapplicazioni), si dichiara che la disapplicazione dell'art. 39 legge 70/75 esula dalla materia di competenza del CCNL in oggetto. Infatti l'art. della legge citata riguarda la costituzione di una Commissione specifica degli Enti pubblici di ricerca, di tipo <u>non gestionale</u> e di <u>carattere non sindacale.</u> Essa quindi non ricade in alcuna fattispecie del D. Lgs. 29/93 e sue successive integrazioni e modificazioni (soppressione o delega al CCNL nell'ambito delle nuove forme di partecipazione), ma rappresenta invece un organismo elettivo della Comunità scientifica, e quindi fattispecie del tutto unica e peculiare degli Enti di Ricerca e quindi dell'intero arco dei comparti di contrattazione.
La sottoscrizione del contratto non costituisce pregiudizio per ogni possibile successiva azione avversa alla norma contestata in ogni sede opportuna per la tutela della funzionalità della Commissione.

Dichiarazione a verbale CIDA

Relativamente all'art. 55 (Disapplicazioni) si dichiara che l'art. non è tecnicamente né formalmente corretto in quanto non disapplica puntualmente tutte le disposizioni regolamentari e legislative precedenti che contengono un riferimento a profili professionali non ricompresi nel presente CCNL, nella fattispecie dirigenti amministrativi, ricercatori e tecnologi (livelli I, II e III), disposizioni che sono quindi fuori e/o in contrasto rispetto all'ambito di competenza del presente CCNL. Si dichiara che tale carenza non può costituire elemento formale o sostanziale di richiamo o di correlazione relativamente al sepaato ed autonomo CCNL dell'area dirigenziale dello stesso comparto.

96A7102

DOMENICO CORTESANI, *direttore*

FRANCESCO NOCITA, *redattore*
ALFONSO ANDRIANI, *vice redattore*

(8652421) Roma - Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - S.

ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO

LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE

ABRUZZO

CHIETI
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via A Herio, 21

L'AQUILA
LIBRERIA LA LUNA
Viale Persichetti, 9/A

LANCIANO
LITOLIBROCARTA
Via Renzetti, 8/10/12

PESCARA
LIBRERIA COSTANTINI DIDATTICA
Corso V Emanuele, 146
LIBRERIA DELL'UNIVERSITÀ
Via Galilei (ang via Gramsci)

SULMONA
LIBRERIA UFFICIO IN
Circonvallazione Occidentale, 10

BASILICATA

MATERA
LIBRERIA MONTEMURRO
Via delle Beccherie, 69

POTENZA
LIBRERIA PAGGI ROSA
Via Pretoria

CALABRIA

CATANZARO
LIBRERIA NISTICO
Via A Daniele, 27

COSENZA
LIBRERIA DOMUS
Via Monte Santo, 51/53

PALMI
LIBRERIA IL TEMPERINO
Via Roma, 31

REGGIO CALABRIA
LIBRERIA L'UFFICIO
Via B Buozzi, 23/A/B/C

VIBO VALENTIA
LIBRERIA AZZURRA
Corso V Emanuele III

CAMPANIA

ANGRI
CARTOLIBRERIA AMATO
Via dei Goti, 11

AVELLINO
LIBRERIA GUIDA 3
Via Vasto, 15
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Matteotti, 30/32
CARTOLIBRERIA CESA
Via G Nappi, 47

BENEVENTO
LIBRERIA LA GIUDIZIARIA
Via F Paga, 11
LIBRERIA MASONE
Viale Rettori, 71

CASERTA
LIBRERIA GUIDA 3
Via Caduti sul Lavoro, 29/33

CASTELLAMMARE DI STABIA
LINEA SCUOLA S a s
Via Raiola, 69/D

CAVA DEI TIRRENI
LIBRERIA RONDINELLA
Corso Umberto I, 253

ISCHIA PORTO
LIBRERIA GUIDA 3
Via Sogliuzzo

NAPOLI
LIBRERIA L'ATENEO
Viale Augusto, 168/170
LIBRERIA GUIDA 1
Via Portalba, 20/23
LIBRERIA GUIDA 2
Via Merliani, 118
LIBRERIA I B S
Salita del Casale, 18
LIBRERIA LEGISLATIVA MAJOLO
Via Caravita, 30
LIBRERIA TRAMA
Piazza Cavour, 75

NOCERA INFERIORE
LIBRERIA LEGISLATIVA CRISCUOLO
Via Fava, 51,

POLLA
CARTOLIBRERIA GM
Via Crispi

SALERNO
LIBRERIA GUIDA
Corso Garibaldi, 142

EMILIA-ROMAGNA

BOLOGNA
LIBRERIA GIURIDICA CERUTI
Piazza Tribunali, 5/F
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Castiglione, 1/C
EDINFORM S a s
Via Farini, 27

CARPI
LIBRERIA BULGARELLI
Corso S Cabassi, 15

CESENA
LIBRERIA BETTINI
Via Vescovado, 5

FERRARA
LIBRERIA PASELLO
Via Canonica, 16/18

FORLÌ
LIBRERIA CAPPELLI
Via Lazzaretto, 51
LIBRERIA MODERNA
Corso A Diaz, 12

MODENA
LIBRERIA GOLIARDICA
Via Emilia, 210

PARMA
LIBRERIA PIROLA PARMA
Via Farini, 34/D

PIACENZA
NUOVA TIPOGRAFIA DEL MAINO
Via Quattro Novembre, 160

RAVENNA
LIBRERIA RINASCITA
Via IV Novembre, 7

REGGIO EMILIA
LIBRERIA MODERNA
Via Farini, 1/M

RIMINI
LIBRERIA DEL PROFESSIONISTA
Via XXII Giugno, 3

FRIULI-VENEZIA GIULIA

GORIZIA
CARTOLIBRERIA ANTONINI
Via Mazzini, 16

PORDENONE
LIBRERIA MINERVA
Piazzale XX Settembre, 22/A

TRIESTE
LIBRERIA EDIZIONI LINT
Via Romagna, 30
LIBRERIA TERGESTE
Piazza Borsa, 15 (gall Tergesteo)

TRIESTE
LIBRERIA INTERNAZIONALE ITALO SVEVO
Corso Italia, 9/F

UDINE
LIBRERIA BENEDETTI
Via Mercatovecchio, 13
LIBRERIA TARANTOLA
Via Vittorio Veneto, 20

LAZIO

FROSINONE
CARTOLIBRERIA LE MUSE
Via Marittima, 15

LATINA
LIBRERIA GIURIDICA LA FORENSE
Viale dello Statuto, 28/30

RIETI
LIBRERIA LA CENTRALE
Piazza V Emanuele, 8

ROMA
LIBRERIA DE MIRANDA
Viale G Cesare, 51/E-F-G
LIBRERIA GABRIELE MARIA GRAZIA
c/o Pretura Civile, piazzale Clodio
LA CONTABILE
Via Tuscolana, 1027
LIBRERIA IL TRITONE
Via Tritone, 61/A
LIBRERIA L'UNIVERSITARIA
Viale Ippocrate, 99
LIBRERIA ECONOMICO GIURIDICA
Via S Maria Maggiore, 121
CARTOLIBRERIA MASSACCESI
Viale Manzoni, 53/C-D
LIBRERIA MEDICHINI
Via Marcantonio Colonna, 68/70
LIBRERIA DEI CONGRESSI
Viale Civiltà Lavoro, 124

SORA
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Via Abruzzo, 4

TIVOLI
LIBRERIA MANNELLI
Viale Mannelli, 10

VITERBO
LIBRERIA DE SANTIS
Via Venezia Giulia, 5
LIBRERIA "AR"
Palazzo Uffici Finanziari - Pietrare

LIGURIA

CHIAVARI
CARTOLERIA GIORGINI
Piazza N S dell'Orto, 37/38

GENOVA
LIBRERIA GIURIDICA BALDARO
Via XII Ottobre, 172/R

IMPERIA
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Viale Matteotti, 43/A-45

LA SPEZIA
CARTOLIBRERIA CENTRALE
Via dei Colli, 5

SAVONA
LIBRERIA IL LEGGIO
Via Montenotte, 36/R

LOMBARDIA

BERGAMO
LIBRERIA ANTICA E MODERNA
LORENZELLI
Viale Giovanni XXIII, 74

BRESCIA
LIBRERIA QUERINIANA
Via Trieste, 13

BRESSO
CARTOLIBRERIA CORRIDONI
Via Corrdoni, 11

BUSTO ARSIZIO
CARTOLIBRERIA CENTRALE BORAGNO
Via Milano, 4

COMO
LIBRERIA GIURIDICA BERNASCONI
Via Mentana, 15
NANI LIBRI E CARTE
Via Cairoli, 14

CREMONA
LIBRERIA DEL CONVEGNO
Corso Campi, 72

GALLARATE
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Piazza Risorgimento, 10
LIBRERIA TOP OFFICE
Via Torino, 8

LECCO
LIBRERIA PIROLA MAGGIOLI
Corso Mart Liberazione, 100/A

LODI
LA LIBRERIA S a s
Via Defendente, 32

MANTOVA
LIBRERIA ADAMO DI PELLEGRINI
Corso Umberto I, 32

MILANO
LIBRERIA CONCESSIONARIA
IPZS-CALABRESE
Galleria V Emanuele II, 15

MONZA
LIBRERIA DELL'ARENGARIO
Via Mapelli, 4

PAVIA
LIBRERIA INTERNAZIONALE GARZANTI
Palazzo dell'Università

SONDRIO
LIBRERIA ALESSO
Via Caimi, 14

Segue: **LIBRERIE CONCESSIONARIE PRESSO LE QUALI È IN VENDITA LA GAZZETTA UFFICIALE**

◇ **VARESE**
LIBRERIA PIROLA DI MITRANO
Via Albuzzi, 8

MARCHE

◇ **ANCONA**
LIBRERIA FOGOLA
Piazza Cavour, 4/5/6
◇ **ASCOLI PICENO**
LIBRERIA PROSPERI
Largo Crivelli, 8
◇ **MACERATA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA
Via Don Minzoni, 6
◇ **PESARO**
LIBRERIA PROFESSIONALE MARCHIGIANA
Via Mameli, 34
◇ **S. BENEDETTO DEL TRONTO**
LA BIBLIOFILA
Viale De Gasperi, 22

MOLISE

◇ **CAMPOBASSO**
CENTRO LIBRARIO MOLISANO
Viale Manzoni, 81/83
LIBRERIA GIURIDICA DI E M
Via Capriglione, 42-44

PIEMONTE

◇ **ALBA**
CASA EDITRICE ICAP
Via Vittorio Emanuele, 19
◇ **ALESSANDRIA**
LIBRERIA INTERNAZIONALE BERTOLOTTI
Corso Roma, 122
◇ **ASTI**
LIBRERIA BORELLI
Corso V Alfieri, 364
◇ **BIELLA**
LIBRERIA GIOVANNACCI
Via Italia, 14
◇ **CUNEO**
CASA EDITRICE ICAP
Piazza dei Galimberti, 10
◇ **NOVARA**
EDIZIONI PIROLA E MODULISTICA
Via Costa, 32
◇ **TORINO**
CARTIERE MILIANI FABRIANO
Via Cavour, 17
◇ **VERBANIA**
LIBRERIA MARGAROLI
Corso Mameli, 55 - Intra

PUGLIA

◇ **ALTAMURA**
LIBRERIA JOLLY CART
Corso V Emanuele, 16
◇ **BARI**
CARTOLIBRERIA QUINTILIANO
Via Arcidiacono Giovanni, 9
LIBRERIA PALOMAR
Via P Amedeo, 176/B
LIBRERIA LATERZA GIUSEPPE & FIGLI
Via Sparano, 134
LIBRERIA FRATELLI LATERZA
Via Crisanzio, 16
◇ **BRINDISI**
LIBRERIA PIAZZO
Piazza Vittoria, 4
◇ **CERIGNOLA**
LIBRERIA VASCIAVEO
Via Gubbio, 14
◇ **FOGGIA**
LIBRERIA ANTONIO PATIERNO
Via Dante, 21
◇ **LECCE**
LIBRERIA LECCE SPAZIO VIVO
Via Palmieri, 30
◇ **MANFREDONIA**
LIBRERIA IL PAPIRO
Corso Manfredi, 126
◇ **MOLFETTA**
LIBRERIA IL GHIGNO
Via Campanella, 24

◇ **TARANTO**
LIBRERIA FUMAROLA
Corso Italia, 229

SARDEGNA

◇ **ALGHERO**
LIBRERIA LOBRANO
Via Sassari, 65
◇ **CAGLIARI**
LIBRERIA F LLI DESSÌ
Corso V Emanuele, 30/32
◇ **ORISTANO**
LIBRERIA CANU
Corso Umberto I, 19
◇ **SASSARI**
LIBRERIA AKA
Via Roma, 42
LIBRERIA MESSAGGERIE SARDE
Piazza Castello, 11

SICILIA

◇ **ACIREALE**
CARTOLIBRERIA BONANNO
Via Vittorio Emanuele, 194
LIBRERIA S G C ESSEGICI S a s
Via Caronda, 8/10
◇ **AGRIGENTO**
TUTTO SHOPPING
Via Panoramica dei Templi, 17
◇ **ALCAMO**
LIBRERIA PIPITONE
Viale Europa, 61
◇ **CALTANISSETTA**
LIBRERIA SCIASCIA
Corso Umberto I, 111
◇ **CASTELVETRANO**
CARTOLIBRERIA MAROTTA & CALIA
Via Q Sella, 106/108
◇ **CATANIA**
LIBRERIA ARLIA
Via Vittorio Emanuele, 62
LIBRERIA LA PAGLIA
Via Etnea, 393
LIBRERIA ESSEGICI
Via F Riso, 56
◇ **ENNA**
LIBRERIA BUSCEMI
Piazza Vittorio Emanuele, 19
◇ **GIARRE**
LIBRERIA LA SENORITA
Corso Italia, 132/134
◇ **MESSINA**
LIBRERIA PIROLA MESSINA
Corso Cavour, 55
◇ **PALERMO**
LIBRERIA CICALA INGUAGGIATO
Via Villaermosa, 28
LIBRERIA FORENSE
Via Maqueda, 185
LIBRERIA MERCURIO LI CA M
Piazza S G Bosco, 3
LIBRERIA S F FLACCOVIO
Piazza V E Orlando, 15/19
LIBRERIA S F FLACCOVIO
Via Ruggero Settimo, 37
LIBRERIA FLACCOVIO DARIO
Viale Ausonia, 70
LIBRERIA SCHOOL SERVICE
Via Galletti, 225
◇ **RAGUSA**
CARTOLIBRERIA GIGLIO
Via IV Novembre, 39
◇ **S. GIOVANNI LA PUNTA**
LIBRERIA DI LORENZO
Via Roma, 259
◇ **TRAPANI**
LIBRERIA LO BUE
Via Cascio Cortese, 8
LIBRERIA GIURIDICA DI SAFINA
Corso Italia, 81

TOSCANA

◇ **AREZZO**
LIBRERIA PELLEGRINI
Via Cavour, 42
◇ **FIRENZE**
LIBRERIA ALFANI
Via Alfani, 84/86 R
LIBRERIA MARZOCCO
Via de' Martelli, 22 R
LIBRERIA PIROLA «già Etruria»
Via Cavour, 46 R
◇ **GROSSETO**
NUOVA LIBRERIA S n c
Via Mille, 6/A
◇ **LIVORNO**
LIBRERIA AMEDEO NUOVA
Corso Amedeo, 23/27
LIBRERIA IL PENTAFOGLIO
Via Fiorenza, 4/B
◇ **LUCCA**
LIBRERIA BARONI ADRI
Via S Paolino, 45/47
LIBRERIA SESTANTE
Via Montanara, 37
◇ **MASSA**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Europa, 19
◇ **PISA**
LIBRERIA VALLERINI
Via dei Mille, 13
◇ **PISTOIA**
LIBRERIA UNIVERSITARIA TURELLI
Via Macallè, 37
◇ **PRATO**
LIBRERIA GORI
Via Ricasoli, 25
◇ **SIENA**
LIBRERIA TICCI
Via Terme, 5/7
◇ **VIAREGGIO**
LIBRERIA IL MAGGIOLINO
Via Puccini, 38

TRENTINO-ALTO ADIGE

◇ **BOLZANO**
LIBRERIA EUROPA
Corso Italia, 6
◇ **TRENTO**
LIBRERIA DISERTORI
Via Diaz, 11

UMBRIA

◇ **FOLIGNO**
LIBRERIA LUNA
Via Gramsci, 41
◇ **PERUGIA**
LIBRERIA SIMONELLI
Corso Vannucci, 82
LIBRERIA LA FONTANA
Via Sicilia, 53
◇ **TERNI**
LIBRERIA ALTEROCCA
Corso Tacito, 29

VENETO

◇ **CONEGLIANO**
CARTOLERIA CANOVA
Corso Mazzini, 7
◇ **PADOVA**
IL LIBRACCIO
Via Portello, 42
LIBRERIA DIEGO VALERI
Via Roma, 114
LIBRERIA DRAGHI-RANDI
Via Cavour, 17/19
◇ **ROVIGO**
CARTOLIBRERIA PAVANELLO
Piazza V. Emanuele, 2
◇ **TREVISO**
CARTOLIBRERIA CANOVA
Via Calmaggiore, 31
LIBRERIA BELLUCCI
Viale Monfenera, 22/A
◇ **VENEZIA**
CENTRO DIFFUSIONE PRODOTTI I P Z S
S Marco 1893/B - Campo S Fantin
LIBRERIA GOLDONI
Via S Marco 4742/43
◇ **VERONA**
LIBRERIA GIURIDICA EDITRICE
Via Costa, 5
LIBRERIA GROSSO GHELFI BARBATO
Via G Carducci, 44
LIBRERIA L E G I S
Via Adigetto, 43
◇ **VICENZA**
LIBRERIA GALLA 1880
Corso Palladio, 11

MODALITÀ PER LA VENDITA

La «Gazzetta Ufficiale» e tutte le altre pubblicazioni ufficiali sono in vendita al pubblico:
- **presso le Agenzie dell'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato in ROMA: piazza G. Verdi, 10 e via Cavour, 102;**
- **presso le Librerie concessionarie indicate nelle pagine precedenti.**

Le richieste per corrispondenza devono essere inviate all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Direzione Marketing e Commerciale - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 Roma, versando l'importo, maggiorato delle spese di spedizione, a mezzo del c/c postale n. 387001. Le inserzioni, come da norme riportate nella testata della parte seconda, si ricevono in Roma (Ufficio inserzioni - Piazza G. Verdi, 10) e presso le librerie concessionarie consegnando gli avvisi a mano, accompagnati dal relativo importo

PREZZI E CONDIZIONI DI ABBONAMENTO - 1996

Gli abbonamenti annuali hanno decorrenza dal 1° gennaio al 31 dicembre 1996
i semestrali dal 1° gennaio al 30 giugno 1996 e dal 1° luglio al 31 dicembre 1996

ALLA PARTE PRIMA - LEGISLATIVA

Ogni tipo di abbonamento comprende gli indici mensili

Tipo A - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari

- annuale	L.	385.000
- semestrale	L.	211.000

Tipo B - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti dei giudizi davanti alla Corte costituzionale

- annuale	L.	72.500
- semestrale	L.	50.000

Tipo C - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata agli atti delle Comunità europee

- annuale	L.	216.000
- semestrale	L.	120.000

Tipo D - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata alle leggi ed ai regolamenti regionali

- annuale	L.	72.000
- semestrale	L.	49.000

Tipo E - Abbonamento ai fascicoli della serie speciale destinata ai concorsi indetti dallo Stato e dalle altre pubbliche amministrazioni

- annuale	L.	215.500
- semestrale	L.	118.000

Tipo F - Abbonamento ai fascicoli della serie generale, inclusi i supplementi ordinari, ed ai fascicoli delle quattro serie speciali

- annuale	L.	742.000
- semestrale	L.	410.000

Integrando il versamento relativo al tipo di abbonamento della Gazzetta Ufficiale, *parte prima, prescelto con la somma di* **L. 96.000**, *si avrà diritto a ricevere l'indice repertorio annuale cronologico per materie 1996*

Prezzo di vendita di un fascicolo della *serie generale*	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo delle *serie speciali I, II e III*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Prezzo di vendita di un fascicolo della *IV serie speciale «Concorsi ed esami»*	L.	2.750
Prezzo di vendita di un fascicolo *indici mensili*, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.400
Supplementi ordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500
Supplementi straordinari per la vendita a fascicoli separati, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Bollettino delle estrazioni»

Abbonamento annuale	L.	134.000
Prezzo di vendita di un fascicolo ogni 16 pagine o frazione	L.	1.500

Supplemento straordinario «Conto riassuntivo del Tesoro»

Abbonamento annuale	L.	87.500
Prezzo di vendita di un fascicolo	L.	8.000

Gazzetta Ufficiale su MICROFICHES - 1996
(Serie generale - Supplementi ordinari - Serie speciali)

Abbonamento annuo mediante 52 spedizioni settimanali raccomandate	L.	1.300.000
Vendita singola per ogni microfiches fino a 96 pagine cadauna	L.	1.500
per ogni 96 pagine successive	L.	1.500
Spese per imballaggio e spedizione raccomandata	L.	4.000

N B — Le microfiches sono disponibili dal 1° gennaio 1983 — Per l'estero i suddetti prezzi sono aumentati del 30%

ALLA PARTE SECONDA - INSERZIONI

Abbonamento annuale	L.	360.000
Abbonamento semestrale	L.	220.000
Prezzo di vendita di un fascicolo, ogni 16 pagine o frazione	L.	1.550

I prezzi di vendita, in abbonamento ed a fascicoli separati, per l'estero, nonché quelli di vendita dei fascicoli delle annate arretrate, compresi i fascicoli dei supplementi ordinari e straordinari, sono raddoppiati.

L'importo degli abbonamenti deve essere versato sul c/c postale n 387001 intestato all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato. L'invio dei fascicoli disguidati, che devono essere richiesti all' Amministrazione entro 30 giorni dalla data di pubblicazione, è subordinato alla trasmissione di una fascetta del relativo abbonamento.

Per informazioni o prenotazioni rivolgersi all'Istituto Poligrafico e Zecca dello Stato - Piazza G. Verdi, 10 - 00100 ROMA
abbonamenti ☎ (06) 85082149/85082221 - vendita pubblicazioni ☎ (06) 85082150/85082276 - inserzioni ☎ (06) 85082145/85082189

* 4 1 1 2 0 0 2 5 9 1 9 6 *

L. 9.000